

Handlingsplan för

hbtqia-personers
lika villkor i det
åländska samhället

2019-2025



Centrala termer

Asexualitet	Asexualitet beskriver den som aldrig eller under en viss tid inte känner sexuell attraktion, inte vill ha sex eller inte vill inkludera andra i sin sexuella praktik.
Bisexualitet	Bisexualitet beskriver den som blir kär i eller känner sexuell attraktion till både samma kön och andra kön.
Cisperson	En person som identifierar sig med det vid födseln tilldelade könet. Cis är latin för "på samma sida".
Hen	Hen är ett könsneutralt pronomen som används som ett alternativ till uttryck som han eller hon i de fall där könstillhörigheten är okänd, oväsentlig eller ska ottydliggöras. Hen används också för att inkludera personer som inte vill kategoriseras i grupperna "man" eller "kvinna".
Homosexualitet	Homosexualitet betecknar den som blir kär i eller känner sexuell attraktion till samma kön.
Intersex	Intersex är ett biologiskt begrepp. Intersex är ett medfött tillstånd där könskromosomerna, könskörtlarna eller könsorganens utveckling är atypisk. Intersex omfattar flera olika tillstånd, syndrom eller variationer.
Könsbekräftande behandling/-transition	Den process och medicinska behandling som möjliggör att personen kan bekräfta sin könsidentitet och övergå till att leva i enlighet med sin könsidentitet.
Könsdysfori	Könsdysfori kan beskrivas som en stark och ihållande känsla av att vara född i fel kön. Ofta är denna känsla förknippad med ett psykiskt lidande som kan medföra en nedsatt förmåga att fungera i vardagen.
Könsidentitet	En persons upplevelse av sin könstillhörighet. Könsidentiteten är inte med nödvändighet baserat på objektiva eller antagna biologiska fakta och är inte heller nödvändigtvis kopplad till personens sexuella läggning.
Könsmångfald	Ett begrepp som omfattar personer som till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är vare sig kvinna eller man, d.v.s. intersex-personer.
Könsuttryck	De uttryck för kön som personen väljer genom klädsel, beteende eller på något annat motsvarande sätt.
Transperson, transvetism och transsexualism	Transpersoner överskrider tvåkönsnormen – på olika sätt. Transvestism innebär att man klär sig/uppträder som ett annat kön än det man tillskrevs vid födseln (biologiskt kön). Transsexualism är en medicinsk diagnos som krävs för att få ett nytt juridiskt kön och kirurgiska eller hormonella könsbekräftande behandlingar. Vissa transpersoner identifierar sig som antingen man eller kvinna, andra känner inte att de alls passar in i två-könsnormen och identifierar sig som t ex icke-binär, intergender eller genderqueer.
Tvåkönsnormen	I samhället finns idag en stark norm som säger att alla människor kan delas in i en av två kön, man eller kvinna, på basen av sin anatomi. Dessutom innebär normen antagandet att de olika könen har vitt skilda egenskaper, även om skillnaderna mellan individer är betydligt större än skillnaderna mellan grupper.
Queer	Queer är både ett kritiskt begrepp och en politisk position. Queerperspektivet ifrågasätter normer kring kön, sexualitet, relationer, familjebildning och könsuttryck. Inom den akademiska världen finns begreppet queerteori, och inom politisk påverkan queeraktivism. I handlingsplanens kontext är queerbegreppet framför allt aktuellt som en beskrivning av en identitet. Att uppleva sig som queer kan handla om att inte vilja definiera sitt kön eller sin sexuella läggning, och därför använda begreppet queer som en beskrivning av sig själv.

Definitionerna hämtade från: RFSL och Socialstyrelsen i Sverige, FFS lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (1329/2014) maj 2019, samt Terminologicentrum i Sverige.

Innehåll

Centrala termer	1
Uppdragets ramar och genomförande.....	4
Inledning.....	5
Aktuella konventioner och lagstiftning	6
Internationellt	6
Europa	7
Finland och Åland.....	7
Hatbrott och hatretorik.....	8
Med normkritik och självidentifikation som utgångspunkt	9
Hbtqia-historia i Finland och på Åland	9
Åländsk hbtqia-historia	11
Vildrosorna	11
Regnbågsfyren	11
Kunskap om hbtqia-personer på Åland.....	11
Förslag på åtgärder	13
Hälsa och tillgång till vård.....	14
Ålands hälso- och sjukvård.....	16
Då en patient eller klient upplever diskriminering inom hälso- och sjukvården	17
Förslag på åtgärder	18
Socialvård och -omsorg	19
Våld i nära relationer	20
Socialvård och omsorg – en individanpassad verksamhet	21
Tallbacken	23
Då en klient upplever diskriminering inom socialvården	23
Förslag på åtgärder	23
Utbildning och skola	24
Barnomsorg.....	25
Grundskola	26
Gymnasium och studier på eftergymnasial nivå.....	29
Förslag på åtgärder	31
Arbetsliv och bemötande på arbetsplatser	32
Förslag på åtgärder	35
Fritid, kultur och idrott.....	36
Kultur och idrott.....	36
Internet och sociala medier	38
Fältarna	38

Förslag på åtgärder	39
Hbtqia-certifiering	40
Ålands landskapsregerings uppgift.....	40
Förslag på åtgärder inom landskapsregeringens arbetsområde:	41
Sammanfattning och slutsatser.....	42
Bilaga 1 - Enkät hbtqia.....	43
Bilaga 2 - Frågor till kommunerna	48
Bilaga 3 - Allmän checklista för en förening, organisation eller arbetsplats.....	49
Vad kan du göra?	49
Utmana den egna världsbilden.....	49
Höj hbtqia-kunskapen med utbildning (eventuell certifiering)	49
Ett könsneutralt språk gör skillnad	49
Säkerställ ett inkluderande språk i ord och bild	49
Visa integritet och agera förebild	50
Kvalitetssäkra bemötandet.....	50
Referenslista	51
Personer som hörts av arbetsgruppen	51
Övriga bidrag till handlingsplanen	51
Enkät svar och övriga kompletteringar.....	51
Åländska hemsidor.....	51
Åländskt material/handlingsplaner.....	52
Övrigt metodmaterial	53
Lagstiftning.....	54
Finländsk lagstiftning	54
Åländsk lagstiftning.....	54
Övrig källor	54
Allmänna hemsidor	56

Uppdragets ramar och genomförande

I augusti 2018 beslutade Ålands landskapsregering att tillsätta en arbetsgrupp för att ta fram en handlingsplan för trivsel, trygghet och möjligheter för hbtqia-personer på Åland.

I början av oktober 2018 höll arbetsgruppen bestående av hållbarhetsstrateg Martha Hannus (ordförande), rektor Mikael Rosbäck, patient- och klientombudsman Benjamin Sidorov och specialsakkunnig Helena Flöjt-Josefsson (sekreterare) sitt första möte.

Initialt konstaterade gruppen att aktuell information och statistik kring hbtqia frågor på Åland var bristfällig och att det fanns ett behov av att kartlägga nuläget inom olika sektorer av samhället med fokus på utbildning och kultur, barnsomsorg, arbetsliv, sport och fritid samt social- och hälsovård, samt att prioritera och identifiera insatsområden. Personer som deltagit i diskussionen eller på annat sätt tillfrågats nämns i referenslistan.

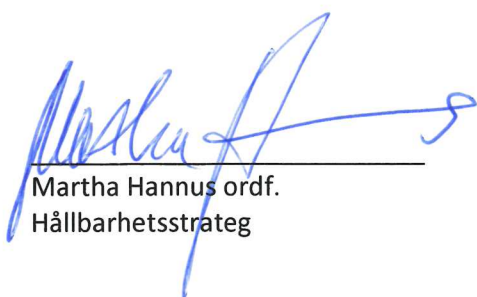
Till att börja med hölls ett avstämnings- och planeringsmöte och därefter bokades ett program upp med gäster inom olika expertisområden i strategisk ordning för diskussioner utifrån olika teman.

I kartläggningen ingick även en elektronisk enkät riktad till hbtqia-personer på Åland. Enkäten distribuerades via föreningen Regnbågsfyren. I övrigt riktades kompletterande öppna mailfrågor till samtliga åländska kommuner.

Materialet som på olika sätt har inhämtats av arbetsgruppen har bidragit till den första kartläggningen av nuläget. Kartläggningen utgör en grund för planering av åtgärder för att säkerställa lika möjligheter för hbtqia-personer i det åländska samhället.

Även om likabehandlingsplaner upprättas runtom på Åland ser arbetsgruppen behov av extra krafttag för att förverkliga lika villkor för hbtqia-personer. Bland annat behövs insatser på flera olika nivåer; universella och förebyggande åtgärder som riktas till hela befolkningen (t.ex. via barnomsorg och skola) selektiva gruppinsatser riktad till identifierad grupp (hbtqia-personer generellt eller personer inom vissa yrkeskategorier) samt indikerade insatser som anpassas och riktas till en person i taget (t.ex. stöd vid könsidentitetsutredning).

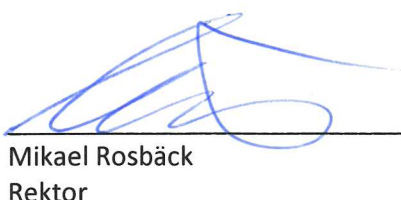
Arbetsgruppen anser sig ha slutfört sitt uppdrag och lämnar över arbetet till regeringen.



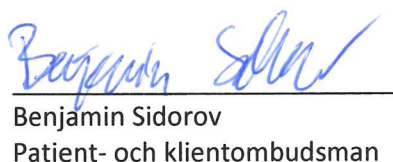
Martha Hannus ordf.
Hållbarhetsstrateg



Helena Flöjt-Josefsson sekr.
Specialsakkunnig



Mikael Rosbäck
Rektor



Benjamin Sidorov
Patient- och klientombudsman

Inledning

I Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland presenteras den gemensamma visionen för Åland "Alla kan blomstra i ett bärkraftigt samhälle på fredens öar". Ett socialt hållbart samhälle är resilient och klarar av att hantera belastningar och kriser. Social hållbarhet är också en förutsättning för att kunna skapa ett ekologiskt och ekonomiskt hållbart samhälle.

Agendan lyfter de fyra hållbarhetsprinciperna som experter runtom i världen enats om under ledning av professor Karl-Henrik Robért. I den fjärde hållbarhetsprincipen specificeras ramen för ett socialt hållbart samhälle:

*"I det hållbara samhället bidrar vi inte till att människor utsätts för strukturella hinder för hälsa, inflytande, kompetensutveckling, opartiskhet och meningsskapande."*¹

Utvecklings- och hållbarhetsagendan presenterar sju strategiska utvecklingsmål för att uppnå visionen till år 2030. Varav denna handlingsplan för hbtqia-personers trivsel, trygghet och möjligheter särskilt anknyter till följande mål:

1. Välmående människor vars inneboende resurser växer
2. Alla känner tillit och har verkliga möjligheter att vara delaktiga i samhället
5. Attraktionskraft för boende, besökare och företag

För att alla ska kunna blomstra krävs dels generella insatser riktade till hela befolkningen, och dels specifika insatser för att stärka möjligheten för grupper i samhället att blomstra och bemötas likvärdigt. Historiskt har hbtqia-personer mött många strukturella hinder, i form av diskriminerande lagstiftning men också i form av negativa attityder och kränkande behandling. För att målen i utvecklings- och hållbarhetsagendan ska uppnås måste hbtqia-personer ha samma möjligheter till hälsa, inflytande, kompetensutveckling, ett opartiskt bemötande och meningsskapande. För att uppnå lika villkor, måste strukturella hinder undanröjas.



ALLA KAN BLOMSTRA I ETT BÄRKRAFTIGT SAMHÄLLE PÅ FREDENS ÖAR



¹ Nätverket bärkraft.ax, Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland. Visionen och de sju strategiska utvecklingsmålen, s. 8.

Utvecklings- och hållbarhetsagendans förverkligande följs årligen upp med en statusrapport, som ger en nulägesbild av hur arbetet med att uppnå målen fortskrider. I statusrapport 2, publicerad i juni 2018, konstateras att kunskapen om hbtqia-personers situation på Åland är bristfällig:

”Vi vet inte idag något om situationen och hälsan för homo- och bisexuella och transpersoner. Statistik från Sverige visar att hbtqia-personer i högre grad riskerar att hamna i missbruk, har sämre hälsa än heterosexuella och cispersoner och därmed inte har samma möjligheter till delaktighet. På grund av Ålands litenhet kan statistik inte redovisas för denna grupp, men information kan inhämtas på andra sätt.”²

Det finns ett behov av att öka kunskapen om hur hbtqia-personer på Åland mår, bemöts och uppfattar sin situation vad gäller inflytande och delaktighet i samhället. Detsamma gäller för hbtqia-personer uppvuxna på Åland som valt att flytta och idag bor utanför landskapet. Hur många personer på Åland som identifierar sig som homo-, bisexuella eller transpersoner är svårt att avgöra p.g.a. brist på statistik. Befolkningsunderlaget gör också att ett kvalitativt tillvägagångssätt kan vara att föredra.

Aktuella konventioner och lagstiftning

Ramen för arbetet med lika rättigheter finns i internationella konventioner såväl som i åländsk lagstiftning. Konventioner och lagstiftning omfattar såväl ett förbud mot diskriminering som en skyldighet att främja likabehandling.

Internationellt

Ett internationellt dokument som varit av stor vikt för arbetet med hbtqia-rättigheter är Yogyakarta-principerna, som utvecklades av internationella juristkommissionen och International Service for Human Rights. Principerna, som antogs 2006, är internationella rättsprinciper om tillämpning av internationell rätt när det gäller brott mot mänskliga rättigheter på grund av sexuell läggning och könsidentitet, och innehåller rekommendationer till länderna om hur deras skyldighet att implementera mänskliga rättigheter kan genomföras.³ Finland har som mål att principerna som godkänts på sakkunnignivå också ska antas som en utgångspunkt för internationella handlingsrekommendationer.⁴

Diskriminering på grund av sexuell läggning eller könsidentitet är förbjudet enligt flera internationella människorättsinstrument antagna av FN:s medlemsstater:

- Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (Artikel 2, 16 och 17)
- Internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (artikel 2)
- FN-konventionen om barnets rättigheter (artikel 2)

² Nätverket bärkraft.ax, *Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland, Statusrapport 2, Fastställd av utvecklings- och hållbarhetsrådet 18 maj 2018*, s. 19.

³ <https://www.regeringen.se/informationsmaterial/2014/04/yogyakartapriciperna/>.

⁴ <https://um.fi/finlands-internationella-manniskorattspolitik#sexuella%20minoriteter>.

Europa

Även inom EU-rätten finns bestämmelser som ska garantera likabehandling:

- Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, exempelvis artikel 10 och 19 som inkluderar sexuell läggning (dock ej könsidentitet)
- EU:s stadga om fundamentala rättigheter, artikel 21 inkluderar sexuell läggning, men ej könsidentitet
- Rådets direktiv om inrättande av en allmän ram för likabehandling (2000/78/EC) konstaterar att diskriminering på grund av bland annat sexuell läggning bör förbjudas

Finland och Åland

Finlands grundlag garanterar jämställdhet och likvärdig behandling:

”Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person”.⁵

Utöver detta garanteras lika rättigheter av särskild diskrimineringslagstiftning. Diskrimineringslagstiftningen täcker in alla samhällsområden förutom privatliv och religionsutövning.

Självstyrelselagens förteckning över behörighetsfördelningen mellan Åland och riket omnämner inte diskriminering eller jämställdhet mellan könen som självständiga rättsområden.

Bedömningen av frågan gällande lagstiftningsbehörigheten inom ifrågavarande rättsområden ankommer således på landskapet eller riket beroende på vad den aktuella lagen reglerar.

Landskapets diskrimineringslag tillämpas när det gäller landskapsregeringen, underlydande myndigheter och inrättningar, kommunernas förvaltning, landskapets tjänstemän och kommunernas tjänsteinnehavare samt tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda.⁶ Medan rikslagstiftningen omfattar de personer på Åland som är privaträttsligt anställda och de som lyder under privaträttsligt anställningsförhållande hos landskapet eller kommunerna.

Den åländska lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män är en blankettlag, vilket innebär att den uppdateras automatiskt i enlighet med rikets lagstiftning om inte annat beslutas av lagtinget. Således

FINLANDS OCH ÅLANDS LAGSTIFTNING AV SÄRSKILD BETYDELSE FÖR ARBETET MED HBTQIA-RÄTTIGHETER:

Finländsk lagstiftning

Finlands grundlag (FFS 731/1999)

Diskrimineringslag (2014/1325)

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (1986/609)

Lag om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet (2002/556)

Lag om patientens ställning och rättigheter (1992/785)

Lag om klientens ställning och rättigheter inom socialvården (812/2000)

Självstyrelselag för Åland (FFS 1991/1144)

Åländsk lagstiftning

Landskapslag (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Landskapslag (2005:66) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland

Landskapslag (2014:33) om Ålands ombudsmannamyndighet

Landskapslag (2011:114) om hälso- och sjukvård

Landskapslag (1993:61) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter

Landskapslag (1995:101) om tillämpning i landskapet Åland av riksförfattningar

⁵ Finlands grundlag (FFS 731/1999) 2 kap. 6 §.

⁶ Självstyrelselag för Åland (FFS 1991/1144) 18 § punkterna 1, 2 och 4.

har inte samma diskrepanser uppstått mellan Finland och Åland inom jämställdhetsområdet vad gäller rättssäkerheten för berörda på Åland.

Genom ändringar i rikets *Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 2015* utvidgades diskrimineringskyddet genom att införa uttryckliga förbud mot diskriminering och trakasserier på grund av könsidentitet och könsuttryck.

”Med trakasserier på grund av kön avses i denna lag någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.”⁷

Som grund finns tanken om köns mångfald och att var och en har rätt att uppleva och uttrycka sitt kön på sitt eget sätt utan att diskrimineras på grund av detta. Enligt jämställdhetslagen definieras en persons könsidentitet som upplevelse av sin könstillhörighet, medan könsuttryck är de uttryck för kön som personen väljer genom klädsel, beteende eller på något annat motsvarande sätt. Köns mångfald omfattar även personer som till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är vare sig kvinna eller man, d.v.s. intersex-personer.⁸

Alla som kommer i kontakt med den offentliga sektorn ska mötas med respekt för sin enskilda frihet och värdighet. Därför ålägger jämställdhetslagen att myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare förebygger diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Denna skyldighet att förebygga diskriminering ska tas i beaktande i arbetsgivarens och läroanstaltens jämställdhetsplaner. Planerna kan också skapa möjligheter att öka kunskapen om köns mångfald på arbetsplatser och vid läroanstalter.⁹

Hatbrott och hatretorik

Trakasserier, diskriminering, hot om våld och våld är lika allvarliga var de än sker; i hemmet, i skolorna, i arbetslivet eller i det offentliga rummet. Alla gärningar som i Finlands nationella lagstiftning föreskrivs som brott kan bedömas som ett hatbrott om motivet bakom handlingen är hat. I Finlands lagstiftning framgår ingen särskild definition av begreppet hatbrott, men så här beskriver polisen hatbrott:

”Med ett hatbrott avses allmänt ett brott som riktar sig mot en person, grupp, någons egendom, en institution eller en representant för dessa, vars motiv är fördomar och fientlighet mot offrets antagna eller faktiska etniska eller nationella bakgrund, religiösa övertygelse eller livsåskådning, sexuella läggning, könsidentitet, könsuttryck eller funktionsnedsättning.”¹⁰

Enligt inrikesministeriet i Finland är ett typiskt hatbrott misshandel på offentlig plats, men kan även vara t.ex. ärekränkning, diskriminering, misshandel eller skadegörelse. Om motivet till gärningen anmäls som hatbrott, och bedöms som hatbrott, kan straffet skärpas. Under 2017 registrerades totalt 1165 brott i hela landet som misstänkta hatbrott, vilket är en ökning med åtta procent jämfört med

⁷ FFS Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (1986/609), 7§.

⁸ Ibid. 3§.

⁹ Ibid. 6c§.

¹⁰ www.poliisi.fi/brott/hatbrott_och_hatretorik.

2016. Majoriteten av dessa 70% hade rasistiska inslag, och den vanligaste brottsrubriceringen var misshandel. Endast en del av hatbrotten kommer till polisens kännedom.¹¹

Inrikesministeriet hänvisar till hur Europarådets ministerkommitté definierar hatretoriken i rekommendation (R 97 20):

”Hatretorik är alla uttrycksformer som sprider, uppeggjar, främjar eller berättigar etniskt hat, utlänningsfientlighet, antisemitism eller annat hat som grundar sig på intolerans. Detta gäller såväl aggressiv intolerant nationalism som diskriminering av minoriteter, invandrare och personer med invandrarbakgrund samt fientlighet gentemot dessa.”¹²

Med normkritik och självidentifikation som utgångspunkt

Idag är ett normkritiskt förhållningssätt en utgångspunkt för hbtqia-organisationers arbete för lika rättigheter. Normkritiken uppstod som en reaktion till toleransperspektivet. Toleransperspektivet delar upp i ett ”vi”, t.ex. heterosexuella, och ”dem” t.ex. homosexuella, och utgår från att skapa förståelse och empati för den grupp som anses vara avvikande. Normkritik handlar istället om att bli medveten om relationen mellan makt och normer och att problematisera det som ses som normalt, men även om att på ett självklart sätt synliggöra det som bryter mot normen. Ett normkritiskt förhållningssätt handlar om att se vilka bakomliggande orsaker och samhällsliga föreställningar som leder till diskriminering och utanförskap.¹³ Normkritik är ett verktyg för allt jämställdhets- och jämlikhetsarbete som vill åstadkomma en varaktig samhällsförändring och attitydförändringar och inte bara göra insatser för de som hamnar utanför.

Rätten till självidentifikation är viktig inom hbtqia-rörelsen, och bör alltid respekteras. Självidentifikation innebär att bara personen själv kan definiera sin sexuella läggning eller könsidentitet. Det innefattar också rätten att inte alls definiera sin läggning eller identitet.

Hbtqia-historia i Finland och på Åland

Homosexuella, bisexuella och transpersoner har alltid funnits – men deras historia har inte alltid nedtecknats. Kunskapen kring hur hbtqia-personer har levt på Åland förr i tiden är knapphändig.

Förändringar i lagstiftning som berör hbtqia-personer har huvudsakligen berört rikets behörighetsområde: avkriminalisering, familjerätt och könstillhörighet. Detta kan vara en delförklaring till varför hbtqia-frågor inte heller varit synliga i den politiska verksamheten på Åland. De normer och värderingar som finns i samhället har både formats och speglats i lagstiftningen. En tillbakablick visar att lagstiftningen har begränsat snarare än skyddat icke-normativa familjeformer genom att länge kriminalisera normbrytande sexualitet, könsidentitet och förhållanden.

Sedan 1971 har samkönat sex varit lagligt i Finland. Sjukdomsklassningen av homosexualitet togs bort 1981. Diskriminering på grund av sexuell läggning förbjöds 1995. Registrerade partnerskap infördes 2002, och samma år blev det möjligt att ändra sitt juridiska kön. Diskriminering på grund av könsidentitet förbjöds 2005. Samkönade kvinnor har fått IVF-behandling (även kallad provrörsbefruktning) sedan 2007. Från och med 2009 var det möjligt juridiskt att intern adoptera sin samkönade partners barn, vilket innebar att processen först kunde påbörjas efter att barnet fötts, trots att beslutet om att skaffa barn fattats tillsammans. I mars 2017 blev samkönade äktenskap, och adoption av utomstående barn lagligt för samkönade makar/makor.

¹¹ <https://intermin.fi/sv/polisvasendet/hatbrott>.

¹² <https://intermin.fi/sv/polisvasendet/hatbrott>.

¹³ Forum för levande historia och RFSL ungdom, *Bryt! Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet* (3:e upplagan, 2011).

I och med den nya moderskapslagen från april 2019 erkänns föräldraskapet automatiskt för samkönade kvinnor som i samtycke får barn genom assisterad befruktning. Föräldraskapet är således möjligt att fastställa redan under graviditeten – istället för genom en adoptionsprocess för den icke-bärande partnern.

I Finland, och därmed Åland, finns en relativt generös lagstiftning som garanterar lika rättigheter för hbtqia-personer. Undantaget är den så kallade translagen, lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet. Enligt finländsk lagstiftning har en finsk medborgare rätt att genomgå könsbekräftande ingrepp, men för att denna person också ska få rätt att byta juridiskt kön, d.v.s. det kön som uppges i socialsignumet och som gäller inför lagen, finns ett krav på att personen är steril. Utöver läkarutlåtandet om sterilitet, krävs att personen ska ha levt minst två år som det kön personen själv identifierar sig som (läkarens utlåtande gäller), är myndig samt har sin boendeort i Finland.¹⁴

Translagen har kritiserats både internationellt och nationellt för att inte tillgodose de grundläggande mänskliga fri- och rättigheterna. Finland är det enda nordiska landet som ställer detta krav.¹⁵

I Finland har lagen kritiserats av jämställdhetsombudsmannen, diskriminerings- och barnombudsmannen. I övriga länder där könsbekräftade ingrepp är tillåtna särskiljs reproduktion från könstillhörighet.

I juli 2018 godkände Världshälsoorganisationen WHO den nya sjukdomsklassifikationen ICD 11. I den nya sjukdomsklassifikationen flyttas transidentiteter från klassen för psykiska sjukdomar till klassen sexuell hälsa och under den till punkten för könskonflikt (gender incongruence). Även i Finland håller man på att ta denna förändring i bruk. Organisationer som representerar könsminoriteter i Finland, exempelvis Regnbågsankan och Seta, har föreslagit att förändringen av sjukdomsklassifikationen omedelbart även börjar användas i Finland.¹⁶

HBTQIA TILLBAKABLICK

1971

Samkonat sex blir lagligt.

1981

Homosexualitet klassas ej längre som en sjukdom.

1995

Diskriminering p.g.a. sexuell läggning förbjuds.

2002

Registrerat partnerskap och möjlighet att ändra juridiskt kön.

2005

Diskriminering p.g.a. könstillhörighet förbjuds.

2007

Samkönade kvinnor får genomgå IVF-behandling (konstgjord befruktning).

2009

Adoption av sin samkönade partners barn blir lagligt.

2015

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män omfattar diskriminering och förebyggande arbete mot diskriminering p.g.a. könsuttryck och könsidentitet

2017

Samkönade äktenskap och adoption av utomstående barn blir lagligt.

2019

För samkönade par där båda parter samtyckt till IVF-behandlingen erkänns båda som föräldrar i samband med födseln.

¹⁴ FFS Lag om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet (2002/556), 1§.

¹⁵ <https://www.tasa-arvo.fi/web/sv/-/jamstalldhetsombudsmannen-barnombudsmannen-och-diskrimineringsombudsmannen-translagen-maste-andras-sa-att-de-grundlaggande-fri-och-rattigheterna-och-d>.

¹⁶ Se exempelvis Setas riksdagsvalsprogram 2019: <http://sv.seta.fi/setas-riksdagsvalsprogram-2019/>.

Lagen om för- och efternamn (946/2017) som trädde i kraft i början av 2019, har gjort det enklare att avvika från kravet på att namnet är etablerat bland personer av samma juridiska kön.

Åländsk hbtqia-historia

På Åland har utvecklingen för hbtqia-rättigheter framförallt drivits av enskilda aktiva eldsjälar, tredje sektorn och privata aktörer.

Vildrosorna

I början av 90-talet växte det första hbtqia-sällskapet fram; Vildrosorna. Vildrosorna bestod av några eldsjälar som arrangerade regelbundna hbtqia-träffar på givna platser. Träffarna var öppna för personer som gjorde sig till känna genom på förhand överenskomna koder. Sällskapet kom inte att registreras som en förening utan höll en anonym profil och kunde kontaktas via en PB-adress eller genom att komma till träffarna.

Regnbågsfyren

Efter att en representant vid namn Marina Furubacka från Seta-föreningen i Finland kontaktade några utvalda ålänningar såddes ett frö till att starta en förening som skulle verka för en ökad synlighet av homo-, bi-, trans- och queerpersoner på Åland. Att en registrerad och öppen förening behövdes motiverades med att det är svårt att arbeta med synlighet och acceptans om den egna verksamheten är hemlig. Föreningen började med sin verksamhet hösten 2005, även om själva bildandet startade redan året innan. Idag är Regnbågsfyren en förening som arbetar för att stöda sexuellt likaberättigande samt könsidentiteters och könsuttryckens mångfald.

En stor del av arbetet handlar om att:

- öka synligheten av homo-, bi-, trans- och queerpersoner på Åland
- motarbeta diskriminering av målgruppen
- skapa förutsättningar för att alla ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter.

Regnbågsfyren arbetar med informationsarbete, politisk påverkan och andra sociala och stödjande verksamheter genom att t.ex. skriva insändare, arrangera evenemang, agera som remissinstans till landskapsregeringen samt informera i skolor om normkritiskt förhållningssätt och hur det är att vara hbtqia-person. Utöver detta arrangerar Regnbågsfyren sedan 2014 Åland Pride.¹⁷

Att delta i prideparaden är ett ställningstagande som flera föreningar, partier, organisationer, myndigheter och skolor gör för att synliggöra att deras verksamheter riktar sig till alla. Några väljer också att bjuda in till aktiviteter inför deltagande – som skylttillverkning eller annat pyssel eller väljer att ha regnbågsflaggan synligt i sina lokaler året runt eller just under prideveckan.

Kunskap om hbtqia-personer på Åland

Eftersom statistiken på Åland är bristfällig när det gäller hbtqia-personer brukar antagandet vara att det inte skiljer sig nämnvärt statistiskt mellan Åland och dess närområden. 2018 konstaterades i uppföljningen av Ålands Utvecklings- och hållbarhetsagenda att kunskapen om hbtqia-personer på Åland är bristfällig. Någon diskrimineringsundersökning har inte gjorts på Åland sedan 2010¹⁸ och även om THL:s enkät "Hälsa i skolan" inkluderar jämställdhetsfrågor, saknas rena hbtqia-frågor.

Återkommande uppföljningar riktade till målgruppen kan vara ett värdefullt mätverktyg för att visa på huruvida målgruppen upplever att det sker förändringar i samhället. En mer djupdykande kartläggning genom en kvalitativ studie skulle förtydliga behoven av åtgärder och insatser.

¹⁷ <https://regnbagsfyren.wordpress.com/>.

¹⁸ https://www.asub.ax/sites/www.asub.ax/files/reports/rapport_2010_8_0.pdf.

I samband med framtagandet av denna handlingsplan genomfördes en enkätundersökning som riktade sig till hbtqia-personer samt anhöriga till hbtqia-personer.¹⁹ Enkäten distribuerades via Regnbågsfyrens kanaler och medlemsregister. Syftet med enkäten var att få en bild av hur tillgängligt och inkluderande hbtqia-personer upplever att Åland är, samt vad som fungerar bra och vad som kan, eller borde, förbättras. Enkäten bestod av olika påståenden om t.ex. barnomsorg, skola, vård, upplevd diskriminering, ensamhet och hälsa där respondenterna fick möjlighet att dela med sig av sina upplevelser och erfarenheter. Dessutom ingick olika öppna frågor, där respondenterna svarade utförligt.

På grund av det låga antalet respondenter (under 50 personer) kan inga statistiska säkerställda resultat presenteras. Däremot kan resultaten jämföras med studier som genomförts i kringliggande regioner. Svaren gör det möjligt att lyfta olika exempel och upplevelser från Åland och ett urval av citaten kommer att vävas in och lyftas fram genomgående i planen.²⁰

Två tredjedelar av respondenterna definierade sig själva som hbtqia-personer, övriga respondenter som anhörig, vän eller kollega alternativt som personer som arbetar med målgruppen. Några hade fyllt i flera svarsalternativ. Drygt 70% av respondenterna var i åldern 31-60 år, 25% under 30 år och 5% var över 60 år.²¹

Resultaten från enkäten bekräftar antagandet om att liknande upplevelser och känslor som lyfts i närregionen också lyfts i det åländska samhället. Ett värdefullt bidrag var de öppna svaren som synliggjorde konkreta exempel och erfarenheter.

I enkäten frågades om självupplevd hälsa där merparten ansåg sin hälsa som god eller mycket god. Den enda ålderskategorin som upplevde sin hälsa som "Mycket dålig" var i åldersgruppen <30 år, där en tredjedel upplevde hälsan som "mycket dålig". Inom gruppen generellt upplevde var tionde av respondenterna sin hälsa som mycket dålig eller dålig.

Attityder och bemötande är något som alla ställs inför på olika platser i sin vardag. Enligt enkäten hade tre fjärdedelar av de som identifierat sig som hbtqia-personer upplevt att de diskriminerats med anledning av sin hbtqia-identitet. I de öppna svaren framgick att upplevelserna varit hemma, i skolor, i affären, vid blodgivning och i sociala nätverk.

Av samtliga respondenter svarade drygt 9 av 10 att de har upplevt att bemötandet av hbtqia-personer generellt är annorlunda än för andra personer på Åland. Tre av tio uppgav att de upplevde ensamhet.

Kartläggningen visar tydligt förekommande erfarenhet av och rädsla för diskriminering, våld och trakasserier på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck inom målgruppen. Kommentarer i enkäten stärker detta. Anhöriga och hbtqia personer beskriver upprepade gånger att de mest utsatta troligen är transpersoner. Detta för att de överskrider normer för könsidentitet och/eller könsuttryck. Resonemanget finner även stöd i studier från närområden som visar att transpersoner de facto löper större risk att drabbas av olika former av ohälsa än den övriga befolkningen.²²

¹⁹ Enkäten finns som bilaga 1 i denna handlingsplan.

²⁰ Citat som saknar fotnoter i denna handlingsplan är således ett urval av citat från enkäten.

²¹ Val av metod och att enkäten distribuerades elektroniskt via en förening kan ha påverkat åldersfördelningen. Valet av att endast använda tre ålderskategorier och att inte dela upp hbtqia-personer i olika undergrupper baserade sig på att säkra anonymiteten och följa etiken kring andra liknande undersökningar.

²² Se t.ex. *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner – en rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige*. Folkhälsomyndigheten, 2015, samt *Rätten till hälsa – hur normer och strukturer inverkar på transpersoners upplevelser av sexuell hälsa*. Folkhälsomyndigheten 2016.

På frågan om var man hittat stöd lyftes utöver hos sig själv, vänner och familj, föreningarna Regnbågsfyren och Rädda Barnen samt sjukvård, psykiatri, Ung Resurs, företagshälsovård och FPA.

På Åland skulle en jämförande enkätstudie riktad till samma målgrupp vid senare tillfälle kunna följa upp resultaten från den enkätundersökning som gjordes i samband med denna handlingsplan. Detta är något som också lyfts i ett av enkätsvaren:

*”Gör flera sådana här enkäter med viss tids mellanrum.
Kan vara bra för att följa upp saker.”*

Förslag på åtgärder

- ✓ För att få kontinuerligt underlag bl.a. kopplat till hälsa hos barn och ungdomar rekommenderar arbetsgruppen att landskapsregeringen efterhör möjligheten att få in mer jämställdhets- och hbtqia-relaterade frågor (även om könsidentitet och könsuttryck) i THL:s rikstäckande skolenkätundersökning ”Hälsa i skolan”.
- ✓ Arbetsgruppen rekommenderar en vidare diskussion med ÅSUB för att hitta sätt att mer genomgående få in information kopplat till målgruppen. Detta skulle exempelvis kunna vara genom att ÅSUB i sina studier kompletterar kategoriseringen med ett tredje alternativ på kön.
- ✓ Avsätta resurser för att övervakande myndigheter/instanser ska kunna genomföra regelbundna diskrimineringsundersökningar inom samtliga diskrimineringsgrunder på Åland. Dessa kan med fördel kombineras med en fördjupad kvalitativstudie kring attityder och bemötande även för bättre kartläggning inom hbtqia-området.

Hälsa och tillgång till vård

Statistik från såväl Finland som Sverige visar att hbtqia-personer söker vård i lägre utsträckning, har sämre hälsa och mer frekvent förekommer i missbruksstatistiken. Beaktat den grupp som inte finner sig själva inom den heteronormativa ramen är både självmordstankar, självmordsförsök och självmord vanligare än i befolkningen som helhet.

”Hälsoskillnaderna är tydligast inom psykisk hälsa. Hbt-personer skattar sitt allmänna hälsotillstånd lägre än övriga befolkningen och uppger i högre grad att de övervägt att ta sitt liv eller gjort försök att ta sitt liv under de senaste tolv månaderna. Upplevd känsla av oro, ångslan, ångest, nedstämdhet och stress är också mer utbredd bland hbt-personer jämfört med befolkningen i övrigt. Transpersoner är en särskilt utsatt grupp.”²³

En tydlig trend som konstaterats i närområdena är att unga homosexuella och bisexuella i högre grad upplever ett nedsatt psykiskt välbefinnande än cis-personer. Även om studier från närområdet konstaterar att de flesta unga hbtqia-personer mår bra, är andelen i målgruppen som mår dåligt märkbart större jämfört med andra unga.²⁴ Hälften av unga transpersoner i åldern 15–19 år uppger att de har nedsatt arbetsförmåga på grund av psykisk eller fysisk sjukdom. Över hälften av unga transpersoner har allvarligt tänkt på att ta sitt liv minst en gång under de senaste 12 månaderna (jämförande siffra för befolkningen i stort är 6 %). Av de unga transpersonerna svarade 40 procent att de någon gång har försökt att ta sitt liv.²⁵ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) har i tidigare studier visat att det finns ett samband mellan erfarenheter av diskriminering och kränkningar och upplevd ohälsa bland unga hbtq-personer.²⁶ I enkäten ställdes inga frågor om suicidalt beteende – enbart upplevd hälsa och upplevd ensamhet. Tilläggsas bör dock att de enda som upplevde sin hälsa som mycket dålig var i den yngsta gruppen.

Personer som bryter mot en samhällsnorm riskerar utsättas för diskriminering, fördomar och stigmatisering, vilket ökar risken för bland annat hbtqia-personer att uppleva en s.k. minoritetsstress:

”Att tillhöra en minoritetsgrupp eller minoritetsposition kan i kombination med allmän livsstress orsaka negativa effekter på fysisk och psykisk hälsa. Skillnader i hälsa mellan hbt-personer och heterosexuella och cispersoner förklaras generellt av teorin om minoritetsstress. Teorin beskriver den ökade psykosociala stress och påfrestning som kommer av att överskrida, avvika eller bryta mot hetero- och/eller könsnormen. Minoritetsstress inkluderar utsatthet för fördomar, stigma och diskriminering och rädsla för att bli negativt bemött eller avvisad, och försök att undkomma detta. Minoritetsstress inkluderar även internaliserad homo-, bi- och transfobi, det vill säga att en person tar på sig omgivningens negativa attityder och gör dem till del av sin självbild.”²⁷

²³ Folkhälsomyndigheten i Sverige *Metoder för att främja en god hälsa bland hbtq-personer. Resultat från en kartläggande litteraturoversikt*, s. 16.

²⁴ Se undersökningar och statistik från Folkhälsomyndigheten 2014, 2015 www.folkhalsomyndigheten.se, samt Ungdomsstyrelsen (före 2014) och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF som är ungdomsstyrelsens nya namn efter 2014 www.mucl.se.

²⁵ Folkhälsomyndighetens statistik 2015.

²⁶ Se exempelvis Ungdomsstyrelsen 2010:2 *Hon hen han. En analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt för unga transpersoner*.

²⁷ *Ibid.*

Minoritetsstress kan motverkas med olika metoder som syftar till att skapa förändring hos enskilda individer eller på struktur- och policynivå.²⁸ Flera studier visar att insatser med generellt mål att skapa inkluderande miljöer för alla också reducerar skadan som fördomar och diskriminering ger upphov till. Insatser som riktas till hbtqia-personer blir ofta ett stöd för att bryta tankebanor som skapar en negativ självbild och rädsla för att bli avvisad eller dåligt bemött.

Flertalet studier visar att attitydförändringar hos allmänheten tar tid och att allmänhetens åsikter tillsammans med strukturella insatser (som t.ex. förändringar i lagstiftning, styrdokument och policy) har betydelse för individers hälsa. På grund av att endast få trans- och queerpersoneer deltagit i studierna är det svårt att dra slutsatser om hur attitydförändringar påverkat dem.²⁹ För att förbättra enskilda hbtqia-personers psykiska hälsa kan deltagande i en stödgrupp med andra hbtqia-personer och kognitiv beteendeterapi med fokus på att bejaka sin identitet vara positivt.³⁰

KONKRETA TIPS FRÅN HBTQIA-PERSONER PÅ ÅLAND TILL SJUKVÅRDPERSONAL:

- ✓ Utgå inte från normen, eller att alla är cis-personer, fråga alla
 - *Vilket pronomen vill du att vi använder om dig?*
- ✓ Prata neutralt och fråga öppet, undvik att göra antaganden.
 - *Har du en partner eller sambo?*
 - *Har du en flickvän eller pojkvän?*
 - *Vad har du för nära relationer?*
- ✓ Personalen frågar för att svaret behövs, alla svar ska bemötas som lika självklara.
- ✓ Var lyhörd på vilka ord patienten använder och använd samma.
- ✓ Var saklig och ha en positiv attityd.
- ✓ Se till att blanketter och skriftlig information på hemsidan är inkluderande.
- ✓ Utbildning/fortbildning i hbtqia-frågor och bemötande generellt.
- ✓ Ta alla människor på allvar.

"Att främja hälsan bygger på ett gemensamt ansvarstagande och samverkan mellan den offentliga sektorn, näringslivet och olika medborgarorganisationer samt den enskilda individen. Delaktighet, medverkan och inflytande är förknippat med det hälsofrämjande perspektivet och gäller oavsett kön, etnisk bakgrund, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Att vara delaktig och ha inflytande i samhället främjar känslan av att vara del av ett sammanhang vilket har visat sig ha en positiv betydelse för att klara av olika påfrestningar i livet"³¹

²⁸ Mayer IH. Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. Psychological Bulletin. 2003;129(5): s.674-697.

²⁹ Mark L Hatzenbuehler, Katherine M Keyes, Inclusive anti-bullying policies and reduced risk of suicide attempts in lesbian and gay youth. Journal of Adolesc Health. 2013; 53 (1 suppl): s. 21-26, http://www.ncdsv.org/images/JAH_Inclusive-anti-bullying_7-2013.pdf.

³⁰ Folkhälsomyndigheten i Sverige, Metoder för att främja en god hälsa bland hbtq-personer. Resultat från en kartläggande litteraturoversikt.

³¹ Ålands landskapsregering, Hälsopolitiskt program för Åland 2010-2020, s. 22.

Under kartläggingsdiskussionerna inför denna handlingsplan kunde arbetsgruppen konstatera att hbtqia-personer återkommande identifieras som riskgrupper; skriftligen i exempelvis landskapsregeringens handlingsplan för suicidprevention³² och muntligen också av t.ex. landskapsläkaren, socialvårdsbyrån, ÅHS, Fältarna, Klubbhuset Pelaren och Folkhälsan på Åland.

Ålands hälso- och sjukvård

I vården är utgångspunkten att alla patienter ska bemötas och behandlas med respekt för patientens identitet. Vården ska tillgodose utan diskriminering och trakasserier. All offentlig verksamhet utförs på uppdrag av hela Ålands befolkning och bör således också respektera allas lika värde och rättigheter, vården ska vara av god kvalitet, ha hög tillgänglighet och ge möjlighet till delaktighet och inflytande. Det står i Ålands hälso- och sjukvårdslag att:

”Vården skall ges med respekt för alla människors lika värde för den enskilda människans värdighet.”³³

ÅHS har ett värdegrundsarbete som handlar om att vården ska vara till för alla och alla ska bemötas med respekt. Trots det kan vården upplevas mer tillgänglig och välkomnande för en del än för andra.

Under kartläggingsdiskussionerna lyfte ÅHS att hbtqia-frågor i dagsläget ännu inte har lyfts strukturellt och det saknas en officiellt ansvarig för frågorna inom organisationen.

Vid samma diskussion poängterades att det kunde vara problematiskt för personalen att ta reda på om en patient identifierar sig som en hbtqia-person och ifall det skulle vara avgörande för att personen ifråga subjektivt skulle uppleva bemötandet likvärdigt. Med detta som bakgrund lades det till som en fråga i enkäten. Målgruppen svarade att det är viktigt att sjukvårdspersonalen hittar sätt för att våga ställa frågan i de fall som svaret kan vara relevant för att ge bästa möjliga vård. Men generellt poängterades vikten av att all dialog inom vården alltid bör vara både neutral och inkluderande.

”Jag tycker inte de ska fråga om det inte av någon anledning är av vikt för att vården annars blir sämre. De ska bara likabehandla alla och ställa frågor på ett sätt så att alla är inkluderade och inte förutsätta att patienten är heterosexuell eller annars i normen.”

”Fråga. Om det är relevant. Personal är så rädd för att råka kränka en icke hbtqia-person genom att fråga, vilket är kränkande i sig.”

Det är sällan medvetna handlingar från vårdpersonalens sida som uppfattas som diskriminerande. Handlingen kan bero på kunskapsbrist, inlärd attityder och beteenden och antaganden om könsidentiteten och sexualiteten hos den man bemöter.

”Inom vården har jag hittills fått ett gott bemötande, dock kunde man ju önska sig lite mer kunnande om hur man kan svara lite mer neutralt. T.ex. ringde jag till mödravården och sa att jag och min partner var intresserade av assisterad befruktning, varpå hon frågar om vi försökt länge. Jag fick vänligt förklara att vi nog försökt men att det inte hjälper. Det är ju inte en stor sak i sig, men det är alla små händelser som tillsammans blir påtagligt.”

³² I landskapsregeringens suicidalpreventionsprogram har hbtqia-personer blivit identifierade som en riskgrupp (s.12). Samtidigt kan nämnas att statistiken kring suicidal troligen inte är fullständig. Det är alltid den första dödsorsaken som statistikförs. Systemet skapar troligen mörkertal kring suicid i stort.

³³ 15§ Landskapslag (2011:114) om hälso- och sjukvård.

Idag är det en lång process att få en remiss till könsbekräftande vård. När vården väl påbörjats är det oftast på annan ort, och det kan vara svårt att få stöd på Åland under processens gång, till exempel vid psykisk ohälsa. Problematiken som detta kan innebära för transpersoner på Åland lyfts såväl i enkäten som i diskussionen med föreningen Regnbågsfyren.³⁴

”Högre kunskap hos ÅHS behövs, och mer resurser. Nu är det ju dåligt för alla främst inom psykiatrin! Längre tid inför behandling för oss om bor på Åland än för de som bor på fastlandet gällande transvård, inte ok!”

Transpersoner remitteras av åländska läkare till sjukhus i Helsingfors, Tammerfors eller Stockholm för den könsbekräftande åtgärden. Även om kravet på sterilisering inte finns i Sverige så ställs personen inför lagen om juridiskt kön när hen kommer tillbaka till Åland. Ifall personen önskar ansöka om byte av juridiskt kön kvarstår kravet på sterilitet.³⁵ För att få ansöka om frivillig sterilisering i Sverige, även i samband med en könskorrigering åtgärd, krävs enligt Socialstyrelsens föreskrifter från 2016 att personen kan styrka att boendeorten är i Sverige.³⁶

Då en patient eller klient upplever diskriminering inom hälso- och sjukvården

Personer som upplever sig missnöjda med den hälso- och sjukvård som erhållits på Åland har rätt att framställa en anmärkning till den chef som ansvarar för verksamhetsenheten. Att vara missnöjd med vården inkluderar även att patienten upplever att bemötandet inte motsvarat gott bemötande.³⁷ Vid behov kan man få hjälp av patientombudsmannen för att skriva en anmärkning utifrån patientens upplevelser.

När en patient upplever sig diskriminerad är det viktigt för organisationen att ta det på allvar och se hur man kan förbättra rutinerna gentemot patienterna genom bra och tydlig information. En anställd kan också begränsas av strukturer eller otydliga rutiner, olika system som gör det svårt att ge vård på ett jämlikt sätt, trots att personalen har ambitionen att behandla alla likvärdigt.

Inom vården är kunskap om Hbtqia-personer en värdefull bas för ett gott och professionellt bemötande så att den enskilde patienten kan känna förtroende och tillit till vården.³⁸

I de fall då en patient är minderårig ska både ålder och utveckling tas i beaktande. Baserat på bedömningen kan den minderåriga också ha rätt att förbjuda att uppgifter ges vidare till exempelvis vårdnadshavare eller andra lagliga företrädare.³⁹ I enkäten frågades om respondenten upplevt att hen någon gång har diskriminerats/fått annat bemötande med anledning av sin hbtqia-identitet. Detta var ett av svaren:

”I skolan åk 7-9. Och även hemma. Min mamma sa: ’jag skulle skämmas över att säga detta för mina släktingar’, ’min vän visste inte att han var bög när han var 30, du kan inte veta vad du är än’ ”

³⁴ Diskussions- och frågestund under föreningen Regnbågsfyrens årsmöte 20 maj 2019, då arbetsgruppen hade möjlighet att berätta om handlingsplanen och resultaten från enkäten och efterhöra flera erfarenheter.

³⁵ Läs mer om vad det får för konsekvenser under rubriken: ”Hbtqia-historia i Finland och på Åland.”

³⁶ Socialstyrelsens föreskrifter om sterilisering i (HSLF-FS 2016:6).

³⁷ Lag om patientens ställning och rättigheter 17.8.1992/785, 3 kap. 10§ antagen genom Landskapslag (1993:61) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter.

³⁸ Sveriges regeringskanslis strategidokument *En strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.*

³⁹ Finlands regering, Proposition RP159/2017 rd. till riksdagen med förslag till lag om sekundär användning av personuppgifter inom social- och hälsovården och till vissa lagar som har samband med den, 9§ 2 mom. Lagen om patientens ställning och rättigheter.

Ålands ombudsmannamyndighet har som uppgift att främja och trygga jämlikhet och förhindra diskriminering. En person som upplever missnöje inom hälso- och sjukvården (både privat och offentliga sektorn) vad beträffar exempelvis bemötande kan vända sig till patient- och klientombudsmannen vid Ålands ombudsmannamyndighet.⁴⁰

Förslag på åtgärder

- ✓ ÅHS upprättar en intern plan för hbtqia-ärenden och återrapporterar till landskapsregeringen som en del av tillgänglighetsprogrammet.⁴¹
- ✓ Säkerställa att tillräckliga resurser och sakkompetens finns inom ÅHS för att trygga stöd till alla utifrån behov.

⁴⁰ ombudsman.ax

⁴¹ I ÅHS plan för hbtqia-frågor möjliggörs ställningstagande kring exempelvis hbtqia-certifiering, kunskaps-
höjande åtgärder samt andra åtgärder och rutiner som berör hbtqia-personer som är patienter/anställda vid
ÅHS. Samtalskontakt/psykiatri bör prioriteras för hbtqia-personer (även inför, under och efter en könsbekräftande
operation). I denna inkluderas även konkreta mindre åtgärder som kan vara värdefulla för den enskilda,
såsom könsneutrala toaletter, hur patientrummen fördelas, undersökningssituationer och annat t.ex. om det
behöver tas fram något material.

Socialvård och -omsorg

Socialvården på Åland kommer att genomgå stora förändringar de kommande åren, i och med implementeringen av lagen om en kommunalt samordnad socialtjänst (KST) och ny socialvårdslag med tillhörande lagar. Genom förslaget till ny landskapslag om socialvård uppnås en starkare klientorientering. I *lagförslag om ny landskapslagstiftning om socialvård*⁴² står det att socialservice kan ordnas inom följande områden: som stöd för att klara av det dagliga livet, till följd av stödbehov med anknytning till boende, till följd av behov av ekonomiskt stöd, för att förhindra marginalisering och främja delaktighet, till följd av stödbehov på grund av närstående- och familjevåld samt annat våld eller annan illabehandling, till följd av stödbehov i anslutning till akuta krissituationer, för att stödja en balanserad utveckling och välfärd för barn, till följd av stödbehov på grund av missbruk av berusningsmedel, psykisk ohälsa, annan sjukdom, skada eller åldrande, till följd av stödbehov med anknytning till fysisk, psykisk, social eller kognitiv funktionsförmåga eller för att stödja anhöriga och närstående till personer som behöver stöd.

I lagförslaget ingår bestämmelser om klientprocessen på ett samlat sätt, vilket sätter fokus på bemötande och individorientering.

I enkäten nämndes återkommande en upplevd skillnad mellan kommunernas socialvård och -omsorg och att det var svårt att få vara anonym i de mindre kommunerna. Arbetsgruppen ser i detta avseende att en viss förändring kan komma att ske i och med KST. Vidare ser arbetsgruppen ett fortsatt behov av kompetenshöjande åtgärder. Kartläggningen visade att flera personer som intervjuades inte kunde minnas att hbtqia-frågor ingick i deras utbildning. Däremot har flera deltagit på utbildningstillfällen som ordnats efteråt, bl.a. av Ålands landskapsregering och Regnbågsfyren. Trots att det idag ingår hbtqia-frågor i vård-, skola och omsorgsutbildning så konstaterar arbetsgruppen att det behöver tas i beaktande att många ute på fältet ett bra tag ännu kommer att sakna den utbildningen om inga större insatser görs.

I all socialvård ska individens personliga upplevelse och önskemål beaktas. Den individuella klientplanen ska fastställa hur individens behov och önskemål på bästa sätt kan tillgodoses med kommunens resurser och möjligheter.⁴³

Kommunerna ansvarar för att förverkliga lagstiftningen. Ålands landskapsregering har ett ansvar för lagstiftning, men även för styrning av socialvården. Enligt landskapslagen (1993:71) om planering av socialvården ska landskapsregeringen årligen anta en socialvårdsplan för ordnande av socialvården i landskapet under de fem följande åren. Socialvårdsplanen ska bl.a. innehålla målen och anvisningarna för ordnandet av socialvården och de föreskrifter som meddelas med stöd av bemyndigande i speciallag. Syftet är att bidra till utvecklandet av socialvården i landskapet och att stöda arbetet inom den sociala sektorn. Långsiktigt ska målen och anvisningarna även underlätta en uppföljning och utvärdering av verksamheten. I planen lyfts bland annat vikten av klientens ställning och rättigheter, samt vikten av ett gott bemötande, t.ex. av våldsutsatta personer.

”En klient har rätt till socialvård av god kvalitet och gott bemötande utan diskriminering från den som lämnar socialvård. Klienten skall bemötas så att hans eller hennes människovärde inte kränks och så att hans eller hennes övertygelse och integritet respekteras.”⁴⁴

⁴² Lagförslag om ny landskapslagstiftning om socialvård, 4 april 2019.

⁴³ Sammanställning från kommunsvarerna från kartläggningen i april 2019.

⁴⁴ 2 kap. 4 § 1 mom. Lag om klientens ställning och rättigheter inom socialvården antagen på Åland genom Landskapslag (1995:101) om tillämpning i landskapet Åland av riksutfästningar om socialvård.

Våld i nära relationer

I den åländska studien *Våld i nära relationer på Åland 2017 - Undersökning om förekomst av våld i nära relationer* framkom att våld i nära relationer är vanligt förekommande. Genomgående var det de åländska kvinnorna i studien som i större utsträckning utsatts för psykiskt, fysiskt, sexuellt och materiellt våld. Nästan var tionde kvinna hade minnen av att ha blivit utsatta för sexuellt våld under sitt liv. Studien kartlade stödmöjligheter och bemötandet i samband med våld i nära relationer på Åland. Områden som kartlades var t.ex. barnskydd, förebyggande arbete bland ungdomar (Fältarna) samt barn- och ungdomshemmet/mödra- och skyddshemmet Tallbacken. Frågor ställdes utifrån könstillhörighet kvinna/man och partner. Ingen specifik statistik gick att hämta om hbtqia-personer från studien.

”Att inte bli utsatt för våld är en mänsklig rättighet för alla oavsett kön, ålder, sexuell läggning, funktionsförmåga, könsidentitet, religion eller ursprung. Men vi vet genom flertal studier, inte minst genom denna undersökning, att det är en rättighet som kränks dagligen. Därför måste det åländska samhället vidta åtgärder för att skydda och stödja utsatta tillika som man i ett förebyggande arbete måste syna de värderingar, normer och attityder som upprätthåller våldsutövandet. Utmaningen är att omsätta den kunskap som finns – och som fortsatt utvecklas – i målinriktade insatser så att de som behöver stöd och hjälp faktiskt får det.”⁴⁵

Enkäten som genomfördes inför denna handlingsplan visade att några respondenter utsatts för våld eller hot om våld, men inga slutsatser kan dras då underlaget var litet.

Kunskaps- och resurscentrumet Nationellt centrum för kvinnofrid vid Uppsala universitet har sammanställt olika undersökningar och konstaterar att dominansen av fysiskt våld och hot om våld finns hos bisexuella kvinnor och män. Sedan den svenska Folkhälsomyndigheten kompletterade sin folkhälsoenkät med sexuell läggning har den genomgående trenden visat att det är betydligt vanligare bland bi- och homosexuella kvinnor och män att utsättas för kränkande behandling eller bemötande jämfört med heterosexuella kvinnor respektive män. Resultaten visar också att förekomsten av hot som skapade rädsla var betydligt vanligare hos bi- och homosexuella personer. Vad gäller fysiskt våld rapporterade bi- och homosexuella kvinnor en större utsatthet jämfört med heterosexuella kvinnor för samtliga år. Exempelvis uppgav 2012 års datainsamling att 7 % av bi- och homosexuella kvinnor utsatts för fysiskt våld under det senaste året, vilket kan jämföras med 2 % av heterosexuella kvinnor. Samma år rapporterade 7 % av bi- och homosexuella män att de utsatts för fysiskt våld under det senaste året, vilket kan jämföras med 3 % för heterosexuella män. För män var dock skillnaden i utsatthet inte statistiskt signifikant för samtliga år, vilket hittills varit fallet med statistiken över kvinnorna. För bisexuella kvinnorna var det vanligare att utsättas för fysiskt våld i hemmet eller i någon annans bostad jämfört med bland homo- och heterosexuella kvinnor.⁴⁶

”Alla våldsutsatta personer har samma rätt till stöd och ett respektfullt och professionellt bemötande, oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. För att detta ska bli verklighet krävs kunskapshöjande insatser som motverkar diskriminering och stigmatisering av hbtq-personer.”⁴⁷

⁴⁵ Ålands landskapsregering, Sanna Roos, *Våld i nära relationer på Åland 2017 - Undersökning om förekomst av våld i nära relationer*, s.3.

⁴⁶ Nationellt centrum för kvinnofrid. Våld mot hbtq-personer – en forsknings och kunskapsöversikt (Uppsala, 2018).

⁴⁷ Ibid., s. 63.

Socialvård och omsorg – en individanpassad verksamhet

De åländska kommunerna som besvarat enkäten som arbetsgruppen skickade ut inför handlingsplanen poängterar att de i sina verksamheter eftersträvar ett individanpassat bemötande fritt från fördomar och antaganden.⁴⁸ Någon enstaka kommun anser sig ha tillräcklig kunskap inom hbtqia-området, medan samtliga svarande kommuner lyfter behovet av att personalen kontinuerligt utbildas och informeras för att säkerställa att människor bemöts med kunskaper istället för fördomar.

I viss utsträckning efterfrågas utbildning som särskilt berör hbtqia-frågor, medan merparten för fram att kompetenshöjningen snarare bör ligga på en mer generell plan kring värdegrund och bemötande med respekt för olika människor och fokus på hur man skall tänka mer jämlikt och normkritiskt. Som metod för att stärka personalen i ett öppet och inkluderande klimat efterfrågas även handledning kring jämställdhet och empiriskt bemötande som anses kunna gynna såväl anställda som brukare.

Flertalet av de svarande kommunerna har inte påbörjat något specifikt kompetenshöjande arbete för att förbättra bemötande av och service till de kommuninvånare som identifierar sig som hbtqia-personer. I kartläggningens svar från kommunerna lyfter någon enstaka kommun att mer kunskap kring hbtqia-frågor skulle vara nödvändiga och att behovet särskilt syns inom barnskyddets verksamhet på Åland.

Enligt kommunerna formas deras verksamhet utifrån vårdbehoven; människan och den individuella sexualiteten, kön, religion, etnisk härkomst lyfts som exempel på faktorer som är av underordnad betydelse. Särskilt tydligt blir det i dessa motiveringar att hbtqia-frågor inom omsorgen huvudsakligen kopplas till sexualitet, medan könsidentitet och könsuttryck inte alls nämns. I kartläggningen poängterades att sexualiteten inte ska påverka service eller vård – men kommunerna reflekterade inte över klientens rätt till sin könsidentitet och sina könsuttryck.

”När socialvård lämnas skall i första hand klientens önskemål och åsikt beaktas och klientens självbestämmanderätt även i övrigt respekteras. Klienten skall ges möjlighet att delta i och påverka planeringen och genomförandet av de tjänster som tillhandahålls klienten. Detsamma gäller andra åtgärder som ansluter sig till den socialvård som ges klienten. Klientens sak skall behandlas och avgöras med hänsyn i första hand till klientens intresse

Syftet med självbestämmanderätten är att skydda individen mot andra individers och sammanslutningars ogrundade inblandning när individen försöker bestämma över sig själv och sitt eget liv.”⁴⁹

Mycket har hänt i det nordiska samhället över tid och de hbtqia-personer som nu befinner sig i äldreomsorgen har kanske inte alltid kunnat vara öppna med sin sexualitet och könsidentitet eller könsuttryck. Att komma ut som äldre, önska påbörja en utredning för att ändra sin könsidentitet, eller uppleva ett behov av omsorg men samtidigt en rädsla för att diskrimineras på grund av sin sexualitet

⁴⁸ Se referenslistan över vilka kommuner och positioner som svarat på arbetsgruppens frågeställningar (brevet till kommunerna finns som bilaga 2).

⁴⁹ Landskapslag (1995:101) om tillämpning i landskapet Åland av riksförfattningar om socialvård, 8 §. Lag om klientens ställning och rättigheter inom socialvården 812/2000, PP 137/1999 rd, Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om klientens ställning och rättigheter inom socialvården (samt om ändring av socialvårdslagen och av vissa lagar som har samband med dem).

eller könsidentitet är några frågor som äldre i Norden kan ställas inför.⁵⁰ Både inom vård och äldreomsorg behöver det finnas en beredskap för att hantera att äldre kan uttrycka önskemål relaterade till hbtqia-identiteter.

Efter inkomna svar från de åländska kommunerna konstateras att hbtqia-frågor fortfarande tycks vara en icke-fråga i många kommuners verksamhet. Särskilt påtagligt är det att personalen inom kommunernas äldreomsorg inte arbetar systematiskt med hbtqia-frågor. Inom Folkhälsan har man identifierat hbtqia-frågor som aktuella, men har inget systematiskt arbete.

Inom äldreomsorgen har samtliga klienter individuella vårdplaner. Personalen har i en av kommunerna fått frågan om utbildningsbehov inom hbtqia-området, men istället lyft ett behov av utbildning inom våld i nära relationer – i synnerhet ekonomiskt våld.

I enkäten uppgav de hbtqia-personer som vänt sig till kommunen för att få stöd att de till stor del fått det stöd de behövde. Samtidigt kan det poängteras att närmare två tredjedelar gjort bedömningen att de inte behövt vända sig till kommunen för stöd. I enkäten framkommer upplevelsen av skillnader mellan olika kommuner och någon utvecklar detta med att lyfta en viss rädsla för att som ett svar i enkäten uttryckte det; ”de små kommunerna innebär en större utmaning och mindre anonymitet”.

Några åländska kommuner har meddelat att hbtqia-frågor ingår i det jämställdhetsarbete som redan görs inom kommunen och att kommunerna arbetar inkluderande på ett generellt plan. Dessutom har kommunerna, liksom andra arbetsgivare, olika styrdokument i form av t.ex. personalpolitiska program och jämställdhetsplaner som ska uppdateras kontinuerligt. En av de svarande kommunerna meddelar att man har initierat ett arbete för att upprätta en plan mot mobbning och trakasserier och där även hbtqia-gruppen kommer att definieras som en grupp som särskilt bör tas i beaktande i ett likabehandlingsperspektiv. Övriga kommuner lyfter inte särskilt några styr eller plandokument i samband med kartläggningen.

Det finns en risk att hbtqia-personer löper en högre risk för att bemötas med okunskap och osynliggörande, eller i värsta fall diskriminering. Genom att inkludera en tydlig värdegrund kring jämlikhet, jämställdhet, normkritik, likabehandling, könsidentitet och könsuttryck i olika styr- eller plandokument gör kommunen en markering att verksamheten är mot diskriminering och annan kränkande behandling.

Kommunerna har viktiga roller både som vård- och serviceproducent och arbetsgivare. Det är ett ansvar som kommunerna också formulerar:

”Så länge respekt råder mellan personer av olika slag får var och en följa sin egen personliga läggning. Detta gäller både vårdare och vårdtagare.”⁵¹

I enkäten lyftes det att Folkhälsans förberedande föräldrakurser borde vara mer inkluderande till sin struktur.

”Sen är det ju en helt annan sak när man väl kommer in i det här med att skaffa barn. Folkhälsan har mammagrupper och pappagrupper, vilken grupp ska man vara med i om man är ickebärande mamma?”

Under kartläggningen framkom det att Folkhälsan nu gjort om sitt material för blivande vårdnadshavare så att de bättre ska möta alla familjekonstellationer.

⁵⁰ Bromseth Janne och Siverskog Anna red., *LHBTQ-personer och åldrande. Nordiska perspektiv*, Studentlitteratur 2013.

⁵¹ Kommunsvaret från kartläggningen våren 2019.

Tallbacken

Tallbacken är ett barn- och ungdomshem och ett familjeboende- och skyddshem på Åland. På Tallbacken erbjuds boende för barn och unga som av olika anledningar inte kan bo hemma, för vårdnadshavare som behöver hjälp i sin föräldraroll och för dem som är utsatta för hot eller miss-handel. Dygnet runt kan personer som är utsatta för hot, fysisk eller psykisk misshandel av en närstående vända sig till Tallbacken. Personalens stöd varierar mellan samtalsstöd och handledning i vardagen för kontakter med myndigheter och skola samt ett mer praktiskt stöd i vardagen såsom som läxläsning, fritidsintressen. Verksamheten har olika typer av lägenheter och rum för de boende. När barn och ungdomar flyttar till Tallbacken görs det i samarbete med socialarbetarna i hemkommunen.⁵²

Hur bemötandet och verksamheten i stort upplevs på Tallbacken finns djupare beskrivet i utredningen ”Våld i nära relationer”, i denna granskades inte hbtqia-personernas upplevelser vidare.

Under kartläggningen lyfte verksamheten att de arbetar med ett normkritiskt förhållningssätt i sitt arbete. Däremot efterfrågades fler konkreta verktyg, och en ökad förståelse och kunskap kring hbtqia-frågor inom hela verksamheten, vilket ansågs var möjligt att förvärfvas genom exempelvis en hbtqia-certifiering.

Då en klient upplever diskriminering inom socialvården

En klient som är missnöjd med kvaliteten på den socialvård som han eller hon har fått vid en verksamhetsenhet inom socialvården eller med bemötandet i samband med vården har med stöd av lagen om klientens ställning rätt att framställa anmärkning till den som ansvarar för verksamhetsenheten eller till en ledande tjänsteinnehavare inom socialvården. Socialvården ska vara av god kvalitet utan diskriminering.⁵³ På Åland kan patient- och klientombudsmannen kontaktas om man upplever missnöje med socialvården. Klientombudsmannen kan även hjälpa till med att framställa en anmärkning utifrån klientens upplevelser.

Förslag på åtgärder

- ✓ För att säkerställa en socialvård av god kvalitet och gott bemötande utan diskriminering rekommenderar arbetsgruppen kompetenshöjande åtgärder inom hbtqia området hos såväl personal som förtroendevalda inom den sociala sektorn.⁵⁴
- ✓ Kommunerna rekommenderas att se över sina dokument, blanketter och policyn så att de inkluderar hbtqia-personer i alla åldrar och omfattar hela kommunens verksamhet både som serviceproducent och arbetsgivare.
- ✓ Landskapsregeringen beaktar behovet av kunskaphöjning om diskrimineringsfrågor och bemötande av hbtqia-personer i anvisningarna som ges till kommunerna i den årliga socialvårdsplanen.

⁵² Mer information om upplevelser om kontakten med Tallbacken etc. finns att läsa i Ålands landskapsregerings utredning: *Våld i nära relationer*.

⁵³ Lag om klientens ställning och rättigheter inom socialvård 812/2000, 4 §, antagen genom Landskapslag (1995:101) om tillämpning i landskapet Åland av riksförfattningar om socialvård.

⁵⁴ Ibid.

Utbildning och skola

Levnadsvillkoren under barn- och ungdomstiden har stor betydelse för fortsättningen av livet. Framtida ohälsa och utanförskap kan förebyggas genom riktade satsningar till barn och ungdomar. Goda uppväxtvillkor för barn och unga gynnar trygghet och delaktighet och skapar möjligheter till ett aktivt deltagande i samhället.⁵⁵ I Ålands hållbarhetsagenda nämns det att inget barn eller ungdom ska behöva växa upp i utanförskap.

I Jämställdhetsombudsmannens skrivning till Finlands regering 2018 lyfts att både undervisningen och läromedlen ska förmedla en fördomsfri och vidsynt bild av att kön inte begränsar individens val:

”Jämställdhetslagens bestämmelse om att undervisningen och läromedlen ska stöda att jämställdhetslagens syfte förverkligas, innebär att undervisningen och läromedlen inte ska skapa en könsbunden bild och på så sätt skapa eller underhålla förutfattade meningar eller stereotypiska könsroller om arbetslivet.”⁵⁶

Utbildningen och skolmiljön ska förmedla och förankra respekt för grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna. Värdegrundsarbetet bör prioriteras så att var och en som verkar inom skolan också främjar positiva attityder och ser till varje människas egenvärde. Skolan ska vara en trygg plats för elever och personal.⁵⁷

De åländska skolorna ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt för att förebygga och åtgärda kränkande behandling. I skolan finns planer med en översikt över de åtgärder som behövs för att främja likabehandling och jämställdhet.⁵⁸

2010 godkände Europarådet rekommendationen CM/Rec(2015)5 mot diskriminering av sexuella- och könsminoriteter. Målet med denna är att motverka diskriminering av hbtqia-personer genom att belysa rättigheter som ingår i existerande människorättsnormer.

”Another important aspect is that educational institutions should have the duty to change retroactively the name and sex of a transgender person in degree certificates. This would ensure that transgender persons can continue to benefit from their vocational and academic training and enables them to apply for work appropriate to their professional qualifications rather than pretending they never had any training.”⁵⁹

Enligt Europarådets rekommendation skall personer som genomgått könskorrigering ha rätt att få ändring av namn och kön i sina officiella arbets- och studieintyg, så att de vid jobbsökning och då de söker sig till vidareutbildning får intyg som kopplas till den aktuella identiteten. För att säkerställa integriteten för det personliga förflutna hos personer som genomgått könskorrigering ska en särskild uppmärksamhet fästas vid transpersoners integritetsskydd vid ansökan om arbete. Detta gäller även intyg utfärdade av icke-statliga instanser. Detta är också rekommendationerna som givits i Finland från Undervisnings- och kulturministeriet samt jämställdhetsombudsmannen.⁶⁰

⁵⁵ <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/halsa-i-olika-grupper/barn-och-unga/>.

⁵⁶ Jämställdhetsombudsmannens skrivning till Finlands regering 2018.

⁵⁷ Se exempelvis: Utbildningspolitiskt program för landskapet Åland, styrdokumentet ”Landskapet Ålands läroplan för grundskolan” (grundskolans läroplan genomgår en revidering), ”Läroplansgrunder för den allmänbildande gymnasieutbildningen och grundläggande yrkesutbildningen”. Samtliga finns att ladda ned på www.utbildning.ax.

⁵⁸ Ålands landskapsregering, *Kompetens 2025 - Utbildning för en hållbar framtid på Åland*.

⁵⁹ Commissioner for human rights, *Human Rights and Gender Identity, CommDH/IssuePaper (2009)2*, s.13.

⁶⁰ Undervisnings- och kulturministeriet och jämställdhetsombudsmannens rekommendation om examensbetyg samt intyg över studie- och examensprestation för personer som genomgår könskorrigering OKM18/591/2013.

Barnomsorg

Inom barnomsorgen läggs en grund för barnens framtid inom flera viktiga områden. Barnets bästa ska vara i fokus och respekt och omtanke är en viktig grund, alla barn ska ha rätt att känna sig trygga och det ska vara en nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling.⁶¹ Kommunernas barnomsorg har en verksamhetsplan och i vissa fall en uttalad "Jämställdhets- och likabehandlingsplan". Den senare ska utformas med syfte att aktivt främja jämställdhet och likabehandling och förebygga diskriminering. Detta gäller i arbetet gentemot barnen, vårdnadshavarna och kollegiet.

I handlingsplanen för en jämställd barnomsorg 2010 initierade Ålands landskapsregering ett projekt kring jämställd barnomsorg för att vidga både flickors och pojkars individuella kompetenser och valmöjligheter i livet utan begränsningar av föreställningar om kvinnligt och manligt. Kommittén för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen konstaterade då att det åländska samhället inte är jämställt och att barnomsorgen är en viktig aktör i fostran till, vad som i planen för jämställd barnomsorg benämns som "morgondagens kvinnor och män". Kommittén lyfte också erfarenheter från närregioner där vårdnadshavare reagerat och oroat sig för att barnomsorgen skulle påbörja jämställdhetsarbete, huvudsakligen märktes detta hos vårdnadshavare till pojkar som var rädda att deras barn skulle bli homosexuella. Även om det fanns en rädsla hos flickors vårdnadshavare, syntes den ej i lika stor utsträckning.⁶²

Detta lyfte också kommunerna i sina svar på arbetsgruppens frågor. Det framkom att personalen ibland kan uppleva utmaningar gentemot andra familjers förhållningssätt. Några familjer visar starkt motstånd när personalen försökt anpassa pedagogiskt material, eller i samband med olika träffar med vårdnadshavare och det skapar viss osäkerhet hur sådana situationer skall hanteras.

På Åland genomfördes projektet *Jämställd barnomsorg* i landskapsregeringens regi. En kunskaps- och metodbank byggdes upp med syfte att stöda och inspirera kommuner att arbeta med jämställdhetsfrågor.

"Jämställdhet handlar med andra ord inte om att flickor inte ska leka med dockor, att pojkar inte ska leka med bilar eller om att flickor och pojkar ska bli lika. Det handlar inte heller om vem som får eller inte får tycka om rosa eller blått. Jämställdhet i barnomsorgen handlar om att bredda könsrollerna för flickor och pojkar."⁶³

Verksamhetsplanerna för barnomsorgen på Åland varierar från kommun till kommun. I planerna ingår idag i tämligen stor utsträckning också en diskussion om både könsroller och regnbågsfamiljer. Även om alla barn föds med samma rättigheter handlar planerna om att verka för att alla barn också får samma möjligheter. Med detta som utgångspunkt ska likabehandling bl.a. respektera olika omständigheter och familjekonstellationer. Flera kommuner lyfte i sina svar att de arbetar med Rädda Barnens material "Stopp min kropp!" som berör kroppslig integritet och att personalen inom den kommunala barnomsorgen också talar på ett neutraliserande sätt om hur moderna familjer kan se ut.⁶⁴ Kommunen lyfte att personalen arbetar kontinuerligt och aktivt med ett inkluderande klimat i alla barngrupper. Trivsel och inkludering är viktigt inom barnomsorgen.

⁶¹ Ålands landskapsregering, *En jämställd barnomsorg. Handlingsplan för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen*, antagen av Ålands landskapsregering den 16 mars 2010.

⁶² Ibid.

⁶³ www.jamstalldbarnomsorg.ax (nedladdat maj 2019).

⁶⁴ Rädda barnen, *Stopp min kropp!* Finns att ladda ned på: <http://www.raddabarnen.ax/vad-gor-vi/barn-skydd/oro-barn/stopp-min-kropp>.

Resultaten från enkäten inför handlingsplanen visar på varierade erfarenheter av barnomsorgen. När det gäller trygghetskänslan inom barnomsorgen upplever några att det inte känns tryggt och några fler lyfter att verksamheten och den fysiska miljön inte inkluderar hbtqia-personer; ingen av respondenterna ansåg att verksamheten och den fysiska miljön var mycket bra för hbtqia-personer. Endast en respondent svarade att hen upplevt ett mycket dåligt bemötande inom barnomsorgen, medan majoriteten är nöjda eller mycket nöjda med bemötandet.

Bland de fritt formulerade svaren synliggörs vad målgruppen upplevt som problematiskt; däribland hittas tvåkönsindelningen och rådande normer.

”Tvåkönsindelningen är rådande, allt utgår från pojkar och flickor, framförallt pojkar.”

”Det är svårare för samkönade- eller transfamiljer att bli accepterade”

Genom att enbart förhålla sig till normer om tvåkönsindelning eller utgå från mamma och pappa i diskussionerna blir vissa barn osynliggjorda och avvikande från normen, något som också kan klassas som indirekt diskriminerade. Hbtqia-frågor och en mer mångfasetterad bild av familjekonstellationer har börjat ta plats i barnomsorgsverksamheten på Åland. Genom enkätsvaren bekräftas att det skett en förändring över tid.

*”Barnomsorgen har varit guld i sitt bemötande!
Men strukturen bygger en hel del på den heterosexuella kärnfamiljen.
När en själv gick i barnomsorg var hbtqia-frågor icke existerande.”*

Generellt lyfter flera kommuner att de försöker arbeta främjande med sikte på att alla skall känna sig representerade och respekterade. Detta görs på flera olika sätt, t.ex. genom att anpassa pedagogiskt material så att det inkluderar alla och i övrigt jobbar aktivt med bl.a. språkbruk:

”Rent allmänt kan man säga att vi inom barnomsorgen ska bemöta alla på samma sätt oberoende av olikheter – alla får vara olika – alla ska få vara sig själva.”

Grundskola

Jämställdhetslagen som tidigare syftade till att motverka diskriminering på grund av kön och för att främja jämställdheten mellan kvinnor och män, uppdaterades från och med 2015 till att även syfta till jämställdhet och förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Skolor och läroanstalter är skyldiga att ingripa mot sexuella trakasserier och arbeta förebyggande. Enligt den uppdaterade jämställdhetslagen ska:

”Myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning samt arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.”⁶⁵

⁶⁵ 6c§ i Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 1986/609. Utbildningsstyrelsen har tagit fram en handbok för detta: *Handbok för att förebygga och ingripa i sexuella trakasserier i skolor och läroanstalter 2018:4b.*

I läroplanen för den åländska grundskolan poängteras att:

”Undervisningen och skolmiljön måste utvecklas så att varje individ känner sig trygg, blir accepterad, tar ansvar, får stöd och vägledning samt kan byta tankar och konstruktiv kritik med andra. [...] Verksamheten i skolan ska hjälpa eleverna att utveckla en god förmåga att leva tillsammans med andra människor och hjälpa dem att utveckla en förståelse för familjens betydelse för det egna jaget och samhället. Eleverna ska inom skolans samlevnadsfostran lära sig se att det finns familjer av olika slag, både i fråga om struktur och kulturell bakgrund. De ska få analysera sina värderingar och känslor vad gäller goda relationer, vänskap, kärlek och sex och livskvalitet i övrigt.”⁶⁶

Den åländska läroplanen håller på att uppdateras. I den nuvarande är könsfrågorna stereotypa och kopplas huvudsakligen till sexualitet på bekostnad av både könsuttryck och könsidentitet. I diskussionen om t.ex. familjekonstellationer så finns ännu en tydlig bild på vad som är ”normen” i samhället. I den kommande läroplanen ska genusperspektiven breddas. Könsfrågornas fokus kommer att gå från sexualiteten till individens könsidentitet och könsuttryck. Generellt kommer läroplanen att genomsyras av ett normkritiskt perspektiv.⁶⁷

KRÄNKANDE BEHANDLING KAN ANTA OLIKA FORMER:

- ✓ **VERBALT** skällsord, förolämpningar, sprida rykten
- ✓ **SOCIALT** utfrysning, miner, blickar
- ✓ **FYSISKT** knuffar, tafsningar, förföljelse
- ✓ **TEXT OCH BILD** sms, mms, lappar, klotter, e-post, bloggar, chattsidor

Under kartläggningen diskuterades till viss del läroplanen och den kommande lagstiftningen, men konkret från lärarnas sida konstaterades att hbtqia-frågor med fördel skulle kunna lyftas in i KIVA-programmet. Redan idag används programmet som ett aktivt verktyg i de åländska skolorna. Fördelen med KIVA-programmet är att det också finns möjlighet till föräldrahandledning.

Skolorna gör olika arbetsplaner i olika omfattning; jämställdhet, värdegrund, arbete med attityder. Som stöd för de åländska grundskolorna och i arbetet mot mobbning, finns arbetsredskapet KiVa-skola.⁶⁸ Under kartläggningen diskuterades hur arbetet med att minska skillnaderna mellan kommunerna angående hur hbtqia-frågor skulle kunna säkras.

En stor del av arbetet i grundskolan handlar om att medvetandegöra eleverna om alla människors lika människovärde och rättigheter. Några av de åländska grundskolorna poängterade under kartläggningen att de försöker lyfta in hbtqia-perspektivet naturligt inom ramen för olika ämnen. Som exempel lyftes ämnena: historia, biologi, samhällskunskap, hälsokunskap.

Skolorna lyfter vikten av att kunna vända sig till en extern aktör med önskan om information och föreläsningar kring exempelvis normkritiskt tänkande och hbtqia-frågor. Några skolor bjuder aktivt in Regnbågsfyren för information, medan andra skolor väljer att jobba på eget sätt med frågorna. Detta ger variationer mellan kommuner och skolor. Utöver de utbildningsinsatser som finansierats av Ålands landskapsregering behöver kommunerna avsätta budgetmedel för skolorna att kunna använda externa utbildningsinsatser.

⁶⁶ Landskapet Ålands läroplan för grundskolan (reviderad juni, 2015), s. 8-9.

⁶⁷ Information under arbetsgruppens möte med temat utbildning och skola 13.02.2018, levererad från landskapsregeringens projektledare vid utbildningsavdelningen.

⁶⁸ www.kivakoulu.fi/framsida.

I lågstadieåldern upplever de åländska lärarna generellt att barnen verkar vara mer positivt nyfikna. Uppfattningen bland skolpersonalen som deltagit i kartläggningen är att brytpunkten tycks vara i samband med att man själv uttalar sin identitet som hbtqia-frågorna tycks upplevas mer hotande. Trenden är att elever är öppna generellt upp t.o.m. årskurs åtta, men att det vänder i nian och blir svårare.

Som vuxen inom skolvärlden finns flera sätt att stötta eleverna. Någon skola lyfter att man valt att stötta eleven att berätta om sin läggning hemmavid. Hälsa i skolan enkäten lägger mycket "ansvar" på skolan, trots att enkäten till stora delar mäter samhället (och familjen). Generellt upplever skolan det vara svårt att få kännedom om föräldrarnas egentliga åsikter och värderingar om bl.a. hbtqia-frågor. Tidigare redogjordes för att personalen inom barnomsorgen upplevde att andra vårdnadshavare kan vara dömande. I enkäten lyfte målgruppen i samband med grundskolan att:

"Andra vuxna dömer andra vuxna, inte barn."

Grundskolan lyfter fram att den åländska Prideveckan, som också har mycket intressanta föreläsningar och aktiviteter är svårplacerad i tid för att bli en del av skolans program. Om tidpunkten för festivalen var annan menar lärarna att festivalen bättre skulle kunna ingå i skolornas program.

I enkäten som genomfördes inför handlingsplanen lyfts lite olika aspekter: mobbning av andra elever är återkommande svar, men också avsaknaden av vuxna som ingriper och sätter gränser. Det senare tolkas av målgruppen som att vuxna i skolan inte riktigt verkar ha tillräcklig hbtqia-kunskap och normkritiskt förhållningssätt för att känna sig säkra i hur de ska sätta gränser eller agera i olika sammanhang.

"Har tyvärr stött på ett undflyende beteende i kontakt med skolan flera gånger i samband med egna barn, men oftast bra och inkluderande. Struktur även här mycket uppbyggd kring heterosexuella kärnfamiljen. När en själv gick i grundskolan var hbtqia-frågor icke existerande."

För flertalet hbtqia-personer tycks vardagen i grundskolan haft inslag av mobbning och skällsord. På frågan om vart respondenterna vänt sig för att få stöd är det ingen i enkäten som lyfte skolhälsovården eller någon annan vuxen i skolan då de själva får uppge vart de vänt sig för att få stöd.

"Det har stundvis varit jobbigt att 'jävla bög' inte har bemötts skarpare från skolan."

"Enligt läroplanen och lärarna får man ju vara den man är, men tyvärr förekommer det ju skällsord som 'bög' och det måste ju vara fruktansvärt för de killar som definierar sig som homo-/bisexuell eller misstänker att de gillar killar"

"Bra grundskola, dåligt bemötande gällande mobbning, speciellt då jag kom ut."

I enkäten gällande erfarenheter från grundskolan var det varierande svar som huvudsakligen visade på en neutral eller positiv upplevelse av grundskolan vad gäller bemötande, trygghetskänslan, den fysiska miljön och verksamheten. Däremot upplevde drygt en fjärdedel av respondenterna att tillgängligheten för hbtqia-personer var mycket dålig eller dålig vad gäller skolans verksamhet eller fysiska miljö.

Gymnasium och studier på eftergymnasial nivå

”Ungdomstiden är en unik tid i en individs utveckling, speciellt utvecklingen av det egna jaget. Det är också en tid då man ställs inför viktiga val gällande den egna framtiden. Att ana eller förstå att man inte delar massans upplevelse av kön eller sexuell läggning kan vara utmanande. Förutom en personlig utvecklingsperiod påverkas ungdomar av samhällets attityder och bemötande. Trots att det finns utmaningar i HBTIQ-ungas vardag, verkar det ändå som om de flesta unga i denna grupp mår bra. Det tyder på att det också finns tillgängliga skyddsfaktorer, som sociala relationer, en stark självkänsla och andra omständigheter som gör att även svåra utmaningar kan bearbetas och klaras av. Alla unga utsätts inte heller för t.ex. diskriminering.”⁶⁹

När eleven byter från högstadiet till gymnasiet blir det en ny identitetsfråga; möjligheten att ”starta om” och definiera sig från början ställs mot att en förväntan av om hur man ska vara som elev.

”Det som var utmanande var nog att man inte visste hur alla skulle reagera på att jag var homosexuell.”

Behovet av att en läroanstalt med hjälp av undervisningen och studiehandledningen är med och bryter ned de stereotypa uppfattningarna om olika yrken och studieval är något som jämställdhetsombudsmannen lyfter i sitt uttalande.⁷⁰ Även i jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018 lyfts detta:

”Man bör sträva efter att påverka de attitydbundna faktorer som styr utbildnings- och yrkesval baserade på kön. Läroanstalterna bör uppmuntra eleverna och de studerande att göra fördomsfria ämnes-, inriktnings- och karriärval som baserar sig på sina individuella egenskaper, styrkor och faktorer som motiverar dem, det vill säga att också söka sig till branscher där elevens eller den studerandes kön är i minoritet, om detta är till fördel för eleven eller den studerande.”⁷¹

Den finländska undersökningen ”Hur mår hbtqi-ungdomar i Finland?” visade att en betydande del av hbtqi-ungdomar i åldern 15-25 ansåg att attityderna i skolan var avgörande för hur ärlig man var om sig själv, sin sexuella läggning och sin könsidentitet eller sitt könsuttryck. Bland deltagarna i studien var det ungefär 75 % som valde att dölja eller avstå från att berätta om sin sexuella läggning eller könsidentitet för läraren, och motsvarande 50 % när det gällde sina skolkamrater. Förklaringen handlade om många gånger om rädsla för utsättas för mobbning, diskriminering och våld p.g.a. sin sexuella läggning, könsidentitet eller sitt könsuttryck.⁷²

Folkhälsomyndigheten i Sverige lyfter att suicidförsök är vanligare bland unga hbtqi-personer.⁷³ Flera studier tyder på att skolbaserade insatser som inkluderar hbtqi-personer och synliggör olika identiteter kopplat till kön och sexualitet är avgörande för att motverka psykisk ohälsa och suicidalt beteende. I de skolor där antimobbningspolicyn tydligt tagit ställning mot kränkning och mobbning på grund av

⁶⁹ Katarina Alanko, *Hur mår HBTIQ-unga i Finland?* (Ungdomsforskningsnätverket, Helsingfors, 2013) s.10.

⁷⁰ Jämställdhetsombudsmannens utlåtande (TAS/253/2010).

⁷¹ Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018, s. 70.

⁷² Ibid., s.26.

⁷³ Folkhälsomyndigheten, *Suicidförsök vanligare bland unga hbtqi-personer*, Utblick folkhälsa (artikel 19003).

sexuell identitet har effekterna varit positiva och visat på synbart minskat suicidförsök och suicidalt beteende.⁷⁴

Folkhälsomyndighetens enkäter visar att hbtqia-personer mellan 16 och 25 år är mer missnöjda med sina liv som helhet; drygt 20 % i jämförelse med knappt 10% av unga cis-personer. I Folkhälsomyndighetens enkäter uppger 58 % av transpersoner i åldern 15-19 år att de ofta eller alltid har känt sig olyckliga eller nedstämda under de senaste veckorna och mer än 50% upplever sin allmänna livskvalitet som dålig (Folkhälsomyndigheten 2015). Av unga icke-heterosexuella mellan 16 och 25 år uppger 26 procent att de är missnöjda med den egna arbets- eller skolsituationen, jämfört med 16 procent av unga heterosexuella. Dubbelt så stor andel av hbtqia-personer mellan 16 och 20 år (nästan en femtedel) uppger att de blivit mobbade eller utfrysas i skolan eller under en ledarledd fritidsaktivitet. Hälften av transpersonerna, oavsett ålder, uppger att de har lågt förtroende för skolan.⁷⁵

Vid Ålands gymnasium genomförs en årlig jämställdhetsenkät, det finns också en jämställdhetsgrupp med ett uttalade uppdrag är att jobba med antidiskriminering. Jämställdhetsgruppen består av elever som tilldelas timmar för att arbeta med frågorna – här lyfts även hbtqia-frågor. Vart tredje år skapar eleverna en värdegrund bestående av tre ord.⁷⁶ Efter fastställande av värdegrund arbetar eleverna i grupp vidare med betydelsen av orden så att värdegrunden också implementeras och diskuteras. Skolan har som målsättning att uppmärksamma och vara aktiva under pridefestivalen. I samband med festivalen frontar också skolbiblioteket med böcker om identitet och identitetsskapande. Skolan har på senare tid arbetat med att se över den fysiska tillgängligheten och tryggheten genom att ha några könsneutrala toaletter och sätta in både väggar och draperier i duschen.

Skolorna lyfter fram att Fair sex-projektet, som Ålands fredsinstitut höll i med målsättningen att förebygga sexuellt våld och främja positiva sexuella upplevelser bland unga på Åland, fungerade bra. Projektet inkluderade interaktiva workshoppar med alla elever i årskurs två på gymnasiet, fortbildning och handledning för skolpersonal samt informationsspridning och påverkansarbete både inom och utanför skolans värld fungerade bra.⁷⁷ Skolorna lyfter också fördelen med att ta in externa personer, erfarenhetsexperter eller intresseorganisationer, men betonar vikten av att skolan vet vad föreläsningar eller olika projekt kommer att handla om. Det är nödvändigt för att göra bedömningen om/vilken sorts fortbildning som lärarna, men också för att kunna svara på eventuella frågor från vårdnadshavare och elever.

Ledningen ser det som viktigt att tydligt markera när elever bryter mot skolans värdegrund. Även i gymnasiet försöker man lyfta hbtqia-frågorna i flera ämnen och när det faller naturligt inom hälsa, psykologi, biologi, samhällskunskap, juridik, kvinnohistoria. Gymnasiet välkomnar också Regnbågsfyrens information, som uppskattats av eleverna.

Studiehandledare har 1-3 årliga samtal (även gruppledda) . Diskussioner förs ibland kring identitetsskapande. Det har visat sig att elever i 17-18-års åldern generellt är väldigt reflekterande och ofta kommer med egna förslag på förändringar och upplägg.

⁷⁴ Se t.ex. Hatzenbuehler ML, Keyes KM. *Inclusive anti-bullying policies and reduced risk of suicide attempts in lesbian and gay youth*. J Adolesc Health. 2013;53 (1 Suppl): s. 21-26 samt Goodenow C, Szalacha L, Westheimer K. School support groups, other school factors, and the safety of sexual minority adolescents. Psychology in the schools. 2006; 43(5): 573-589.

⁷⁵ I flera rapporter framgår att mer än dubbelt så stor andel av hbt-personer blivit utsatta för kränkningar, våld och hot om våld, jämfört med andelen unga cispersoner. Se: Folkhälsomyndigheten 2014, Statens folkhälsoinstitut 2008, Ungdomsstyrelsen 2010).

⁷⁶ Nu rådande värdegrund vid Ålands gymnasium: "Respekt, acceptans och frihet under ansvar".

⁷⁷ Ålands fredsinstitut, *Fair Sex*, http://www.peace.ax/images/stories/pdf/Fairsex_Infofolder_bladforblad.pdf.

I kartläggningen framgick att gymnasieutbildningen samt eftergymnasiala utbildningarna generellt upplevts mer neutralt, varken mycket dåligt eller mycket bra vad gäller bemötande, trygghetskänslan, verksamheten och den fysiska miljön. Gamla traditioner som Karonka-balen har förändrats från att vara parvis med pojke/flicka till att vara i grupp – detta gäller även rosceremonin.

”Könsindelade grupper såsom killarna emot tjejerna är inte bra”

”Högre kunskapsnivå, men ibland lägre trygghetskänsla, olika beroende på linje/program/skola.”

Förslag på åtgärder

- ✓ För att trygga likabehandling och förebygga såväl indirekt som direkt diskriminering rekommenderas att kommunen genomför kompetenshöjande åtgärder inom jämställdhets- och hbtqia-området hos personalen.⁷⁸ Barn och vårdnadshavare skall bemötas så att människovärdet inte kränks och med respekt för personernas övertygelse och integritet.
- ✓ Ålands landskapsregering uppdaterar sina befintliga kunskaps- och metodbanker som upprätthålls för att tillgodose lärares och omsorgspersonalens behov av stöd, med fokus på jämställdhet och hbtqia-frågor.
 - Kunskapsbank för barnomsorg; www.jamstalldbarnomsorg.ax.
 - Kunskapsbank för skola; www.utbildning.ax.I uppdateringarna inkluderas anvisningar för normkritiska arbetsmetoder och arbete med hbtqia-frågor i planer och styrdokument. Vikten av att använda sig av expertkunskap, då den saknas i den egna organisationen, betonas på ovanstående hemsidor. En enkel checklista för hur skolmiljön kan göras mer inkluderande tas fram t.ex. med inspiration av Myndigheten för Ungdoms- och Civilsamhällesfrågor i Sveriges material.
- ✓ Implementera Undervisnings- och kulturministeriet och jämställdhetsombudsmannens rekommendation om examensbetyg samt intyg över studie- och examensprestation för personer som genomgår könskorrigering.⁷⁹
- ✓ Landskapsregeringen verkar för att få in jämställdhetsfrågor och en tredje könskategori i THL:s riksomfattande enkät ”Hälsa i skolan”.
- ✓ Om expertkunskap inte finns inom skolan, rekommenderas att kunskap inhämtas från personer och organisationer som besitter expertkunskap i området. För detta krävs att ansvariga myndigheter avsätter budgetmedel för ändamålet.

⁷⁸ Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 1986/609, 6c§.

⁷⁹ Undervisnings- och kulturministeriet och jämställdhetsombudsmannens rekommendation om examensbetyg samt intyg över studie- och examensprestation för personer som genomgår könskorrigering OKM18/591/2013.

Arbetsliv och bemötande på arbetsplatser

I både Finland och Sverige görs uppskattningen att nästan hälften av homo- och bisexuella personer döljer sin läggning på arbetsplatsen. När omgivning tror, eller tar förgivet, att en person är heterosexuell kan det skapas en osäkerhet kring vad som händer om det kommer ut; påverkar det arbetsgemenskapen och karriärmöjligheterna, eller kommer det vara som tidigare? Enligt arbetsmiljöupplysningen i Sverige är det inte ovanligt att den sociala samvaron förändras. Arbetstagare kan bli utfrysade, trakasserade eller diskriminerade på grund av sin läggning, men de kan också nås av förståelse. Oavsett val så kan den sociala samvaron på arbetsplatsen försvåras av att interaktionen med de flesta i arbetslivet förutsätter heteronormativitet. Detta kan innebära en kamp för att få vara sig själv alternativt att försöka att dölja sin läggning.⁸⁰

”Åland ska vara ett landskap som är öppet och välkomnande, som erbjuder kreativa miljöer och som lockar till sig människor, idéer och kapital. Goda villkor för företag och företagande skapar tillväxt och flera jobb, vilket i sin tur säkrar den generella välfärden.”⁸¹

Attraktiva arbetsgivare erbjuder en organisation med god arbetsmiljö, som bidrar till att alla medarbetare kan och vill prestera sitt bästa på arbetet. Om arbetsplatserna är fria från kränkande behandling, trakasserier och diskriminering finns det också större möjlighet att personalen vill arbeta kvar. Arbetsgruppen har inför handlingsplanen inte haft höranden från näringslivet, men konstaterar som tidigare i handlingsplanen att många företag (och föreningar) valt att vara aktiva i Åland Pride för att visa sitt stöd. 2016 vann Posten Åland utmärkelsen Årets fyr, som delas ut av föreningen Regnbågsfyren i samband med Åland Pride. I nomineringen lyftes att företaget i sin strävan att förbättra arbetsmiljön och bemötandet gentemot sina kunder drivit ett internt utvecklingsarbete där HBTQ-frågor och normkritik varit i fokus. När personalchefen Johan Haglöf tog emot priset poängterade han:

”En arbetsmiljö där alla kunder och medarbetare känner sig välkomna gör att konflikter, kränkningar och mobbning kan förebyggas och istället kan man skapa en arbetsplats där alla får vara sig själva.”⁸²

I slutet av 2018 noterade ÅSUB 2599 åländska företag. Närmare 95% av dessa var arbetsplatser med <20 anställda. P.g.a. databasindelningen är det svårt att avgöra hur många av de 55 företag som finns i kategorin 20-49 anställda som hör till 30 anställda eller fler.⁸³ Arbetsgivare med minst 30 personer är enligt jämställdhetslagen skyldiga att främja jämställdheten mellan könen genom att utarbeta en personalpolitisk jämställdhetsplan för arbetsplatsen i samarbete med förtroendemannen, arbetarskyddet eller andra av personalen utsedda representanter. Arbetsgivaren ska också på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.⁸⁴ Enligt §6 i jämställdhetslagen ska denna skyldighet beaktas i arbetsplatsens jämställdhetsplan.

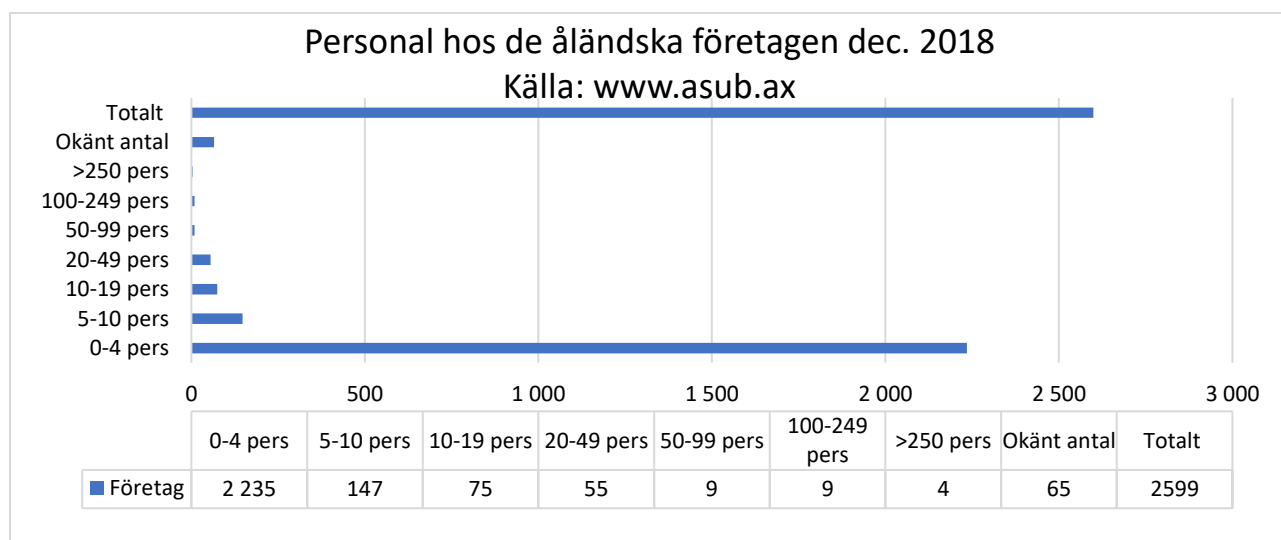
⁸⁰ <https://www.arbetsmiljoupplysningen.se> (hämtat maj 2019).

⁸¹ Regeringsprogram för ett hållbart Åland - kraftsamling för stabilitet och förändring (meddelande nr 1/2015-2016) s. 10.

⁸² <https://www.alandpost.ax/nyheter/aland-post-fick-utmarkelsen-arets-fyr>.

⁸³ www.asub.ax – databassökning augusti 2019.

⁸⁴ Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 1986/609, 6§.



Den åländska diskrimineringslagstiftningen är jämfört med nuvarande diskrimineringslag i riket mer begränsad, vilket enligt diskrimineringsombudsmannen på Åland ger sämre rättssäkerhet för berörda personer på Åland. I praktiken innebär skillnaderna mellan lagstiftningen t.ex. att anställda på arbetsplatser inom offentlig sektor har olika rättsskydd beroende på om man är anställd som tjänsteman eller arbetstagare. Den åländska diskrimineringslagen tar inte heller i beaktande FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. I rikets diskrimineringslag förtydligas myndigheters, utbildningsanordnares och arbetsgivares skyldighet att även främja likabehandling.⁸⁵

När en arbetstagare upplever sig diskriminerad på grund av sin könsidentitet, sitt könsuttryck eller sin sexuella läggning ska den närmaste chefen kontaktas. Om problemet inte åtgärdas eller ifall det är chefen som är problemet så kan arbetstagaren vända sig till sin förtroendeman, sitt skyddsombud eller företagshälsovården. Det är också möjligt att göra en anmälan till diskrimineringsombudsmannen. Varken det fackliga ombudet för FFC Åland eller Foa:Å har haft något ärende som uttalat av medlemmen själv kopplats till hbtqia-frågor.⁸⁶

På en arbetsplats är det viktigt att alla som arbetar får verka på lika villkor på arbetsplatsen och dessutom känner sig inkluderade i arbetsgemenskapen. Jämställdhet, delaktighet och attityder är aspekter som påverkar arbetsmiljön. En god arbetsmiljö ger också positiva effekter utåt. Trots att de flesta respondenterna i enkäten upplever att bemötandet på arbetsplatsen är god och trots att diskriminering är förbjudet i lag framkommer det i enkäten att en del av hbtqia-personerna på Åland inte kan vara, eller inte vågar vara, öppna på sin arbetsplats.

”Har någon gång fått rådet att inte avslöja min sexuella läggning i arbete med äldre människor.”

Jämställdhetsfrågor, däribland hbtqia-relaterade frågor och attityder kring dessa både handlar om - och påverkar arbetsmiljön. I enkäten visade sig att några personer tyckte att jargongen eller skämten på arbetsplatsen inte riktigt var ett bra arbetsklimat och en person lyfte upp att det också var den bakomliggande orsaken till att hen inte berättat på sitt jobb.

”Fortfarande i garderoben, orolig för att bli stämplad som annorlunda, särskilt bland kollegorna.”

⁸⁵ Rikets diskrimineringslag (2014/1325), 2 kap.

⁸⁶ Diskussion med FFC och FOA-Å 11.06.2019.

I rapporten *Lögnernas förbannelse eller att mota Olle i grind – Strategier hos homo- och bis sexuella för att hantera diskriminering* framgår att inte enbart transpersoner tillämpar olika strategier för att undvika diskriminering, utan att det även förekommer hos homo- och bis sexuella. Strategier som att t.ex. styra det sociala samtalet runt fikabordet bort från det privata som kan avslöja något om den egna sexuella läggningen. Andra väljer att direkt vara öppna med sin sexuella läggning, i syfte att markera eller motverka att kränkande situationer uppstår. Forskning visar att hbtqia-personers sociala hälsa, bland annat inom yrkeslivet, generellt är sämre på grund av risken att utsättas för repressalier och trakasserier.⁸⁷

”Jag önskar att flera jobb på Åland skulle gå kurser i hur man bemöter hbtqia-personer så att dom får lärdom i hur man bemöter oss.”

”Alla arbetsgivare och representanter för personalen bör känna till grundläggande fakta om köns mångfald och den diskriminering som könsminoriteter upplever. På så sätt säkerställer vi att man kan ingripa i och förebygga diskriminering på arbetsplatserna.”⁸⁸

Nästan var femte person i kartläggningsenkäten uppgav att arbetets verksamhet eller fysiska miljö var mycket dålig eller dålig på att inkludera hbtqia-personer, trots det var det övervägande neutralt eller positivt på de samtliga tre undersökta parametrarna; bemötande, trygghet och verksamhet och fysisk miljö.

I rapporten *Upplevelser av diskriminering - En sammanfattande rapport samt analys baserat på en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering* framgår att det är vanligt att personer som upplevt diskriminering inte tror att en anmälan ska leda någon vart, eller åtminstone inte få någon positiv effekt för den enskilde.⁸⁹

För att diskutera arbetsmiljö finns det flera instanser att vända sig till både som arbetsgivare och arbetstagare; företagshälsovården, fackförbunden, arbetarskyddet, diskrimineringsombudsmannen, intresseorganisationer m.fl. Flera aktörer erbjuder öppna utbildningstillfällen och andra arbetar mer handgripligt eller i dialog. Mycket går redan att göra i det vardagliga samtalet. Respekt, lyhördhet och ett inkluderande förhållningssätt ska präglade arbetet och relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare.

”Hinder som transpersoner möter på jobbet kan vara många, till exempel arbetsgivarens klädkoder och hur dessa tillämpas. Det kan ibland vara utifrån idén om förmodad negativ inställning från kunder. Transpersoner som bytt namn och personnummer kan ha svårt att få ut examensbevis eller arbetsintyg med aktuell information. När personuppgifterna inte stämmer tvingas transpersoner att komma ut med sin transbakgrund inför arbetsgivare, rekryterare och kollegor.”⁹⁰

I kartläggningsenkäten framgår att det finns arbetsplatser på Åland där hbtqia-personer känner sig trygga och lika värda och det finns platser där upplevelsen är en annan:

⁸⁷ Hans Robertsson och Caroline Tovatt, *Lögnernas förbannelse eller att mota Olle i grind – Strategier hos homo- och bis sexuella för att hantera diskriminering* (HomO, 2007), Stockholms universitet, Centrum för genusstudier.

⁸⁸ Social- och hälsovårdsministeriet i Finland, *Jämställdhetslagen, arbetsplatserna och köns mångfalden* (2016), s. 7.

⁸⁹ Diskrimineringsombudsmannen, *Upplevelser av diskriminering - En sammanfattande rapport samt analys baserat på en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering*, (2010) s. 17 ff.

⁹⁰ IF Metall i samarbete med RFSL, *Aha! Hbtq – en facklig fråga*, s.5. (ifmetall.se).

”Jag har inte känt mig diskriminerad i arbetslivet på grund av min sexuella läggning. Det finns fler hbtqia-personer på min arbetsplats.”

”[Jag skulle vilja] att det arbetades på olika sätt för att det på alla arbetsplatser, utbildningar och speciellt i kundbemötande arbeten ingår som en del av fortbildning och utbildning att lära alla hur vi bemöter våra medmänniskor på ett öppet och inte ’norm-cementerande’ sätt.”

”Det betyder mycket när ens arbetsgivare tar ställning, även om det ändå kan pågå skitsnack med mera på ’golvet’. Mer kunskap behövs!”

”Mitt jobb är det bästa som finns – alla är trevliga. Den största utmaningen är nog alla människor som man möter och hur de ska reagera på mig.”

Förslag på åtgärder

- ✓ För att främja det aktiva arbetet med likabehandling och förebygga diskriminering inom det åländska näringslivet föreslås en kartläggning där goda exempel lyfts.
- ✓ För att trygga likabehandling och säkerställa att 6c§ i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män följs för att förebygga diskriminering och öka kunskap om köns mångfald ska arbetsplatsen aktivt arbeta med jämställdhets och hbtqia-frågor i policydokument och planer samt återkommande se över behovet av kompetenshöjande åtgärder.⁹¹
- ✓ Gör det möjligt att i efterhand ändra uppgifterna om namn och kön i arbetsintyg. I enlighet med jämställdhetsombudsmannens och arbetarskyddsmyndighetens rekommendation ska arbetsgivare utfärda nya arbetsintyg med de nya personuppgifterna till personer som genomgått en könskorrigering.⁹²
- ✓ I offentlig sektors upphandling prioritera företag som jobbar aktivt med social hållbarhet.
- ✓ Uppdatera den åländska diskrimineringslagen så att arbetstagare och tjänstemän är likställda.

⁹¹ Landskapslag (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland om lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

⁹² Undervisnings- och kulturministeriet och jämställdhetsombudsmannens rekommendation om examensbetyg samt intyg över studie- och examensprestation för personer som genomgår könskorrigering OKM18/591/2013 https://www.tasa-arvo.fi/documents/10734/75302/OKM+TAS+suositus+ruotsi_koko+lausunto.pdf/b4f85dc9-775f-4ebc-88d4-46799e71e6a1.

Fritid, kultur och idrott

Det offentliga rummet ska vara tillgängligt och inkluderande för alla – på lika villkor.⁹³ Hösten 2017 antog landskapsregeringen sitt första idrottspolitiska program någonsin: "Program för idrott, motion, hälsa och en aktiv fritid". I denna poängteras att:

*"Åland ska vara ett öppet och inkluderande samhälle där alla garanteras en likvärdig behandling och ges möjlighet att delta och bidra till en positiv samhällsutveckling. Denna tanke ska givetvis även prägla idrott och motion och de åtgärder som görs. [...] Idrottens och motionens potential att mångsidigt främja glädje och meningsfull fritid för alla, och en god hälsa och social tillhörighet kan knappast överskattas."*⁹⁴

Därför är det viktigt att det åländska samhället är med i arbetet kring att synliggöra och skapa medvetenhet kring frågor som rör kön, sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck. Även på fritiden är positiva attityder, förståelse och kunskap förutsättningar för att hbtqia-personer ska få samma möjligheter att känna delaktighet och trygghet i att få vara sig själva.⁹⁵

Kultur och idrott

Landskapsregeringen lyfter att kulturlivet och andra fritidsarenor skall ha ett breddande och inkluderande mångfaldsperspektiv. Med mångfald inom kulturen menas å ena sidan mångfald av konstnärliga uttryck, tillgänglighet och utbud, och å andra sidan vikten av att alla, oavsett könsuttryck eller -identitet, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, ålder, funktionsvariationer, ska kunna ta del av och bidra till kulturens utveckling.

Kopplat till statistik från Sverige är det drygt 70 % av transpersoner mellan 15 och 29 år som uppger att de har valt bort olika aktiviteter de senaste 12 månaderna av rädsla för att bli dåligt behandlade eller diskriminerade på grund av sin transerfarenhet. De vanligaste aktiviteterna som de avstått från var att gå på gym eller träna på annat sätt, gå på sociala evenemang, närma sig människor de inte känner samt ragga eller flörta. Över hälften av transpersonerna i åldern 15–29 år har uppgivit att de ofta eller alltid avstår från att gå ut ensamma av rädsla för att bli överfallna, rånade eller ofredade på något sätt, jämfört med cirka en femtedel bland befolkningen som helhet.⁹⁶ På Åland finns ingen motsvarande statistik att tillgå. Men i kartläggningsenkäten lyftes omklädningsrum, duschar och toaletter som exempel på hinder i skolan och det är rimligt att anta att detsamma kan vara aktuellt vid val av idrottsaktiviteter, även om det inte lyfts upp under den frågan.

Inom det åländska kulturlivet arbetar t.ex. kulturdelegationen aktivt med att integrera ett mångfaldsperspektiv inom sina ansvarsområden. Att tydliggöra hbtqia-frågorna inom ramen för detta mångfaldsperspektiv inom kulturområdet är en demokratifråga som bidrar till en ökad synlighet för hbtqia-frågorna i hela samhället. Här kan exempelvis Kulturföreningen Katrinas stora satsning på operan "Magnus-Maria", nämnas. Med hjälp av det kulturella uttrycks sättet opera kunde en 1700-talshistoria om rätten att välja sitt eget kön och yrke gestaltas.⁹⁷

⁹³ Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland. Visionen och de sju utvecklingsmålen, s.11.

⁹⁴ Ålands landskapsregering, *Program för idrott, motion, hälsa och en aktiv fritid 2018-2022*, <https://www.regeringen.ax/sites/www.regeringen.ax/files/attachments/article/idrottspolitiskt-program-9-11-2017.pdf> s. 3.

⁹⁵ Tidigare har bidrag givits för att t.ex. Regnbågsfyren som intresseorganisation ska kunna bistå med expertkunskap till målgruppen och stå till förfogande för att informera och undervisa i skolor om de så önskar.

⁹⁶ Folkhälsomyndighetens enkät 2015.

⁹⁷ Operan uruppfördes i Mariehamn sommaren 2014 och har därefter uppförts i bland annat Esbo, Stockholm, Oslo och Reykjavik.

På Åland finns ungefär 60 aktiva kulturföreningar och många aktiva kulturutövare.⁹⁸ Kultursektorn är en naturlig arena för diskussion, påverkan och förändring med yttrandefriheten som grund. Olika kulturella verksamheter skapar förutsättningar för ett öppet, inkluderande och demokratiskt samhälle där normer och fördomar får en arena att ifrågasättas och bemötas både öppet och sakligt. Kunskap om olika kulturer och kulturella uttryck bidrar till att skapa sammanhang eller väcka debatt som kan ge människor nya perspektiv på företeelser och skeenden i sina liv och sin omvärld. En ökad medvetenhet skapar också bättre förutsättningar för individerna att vara öppna och känna sig trygga.

”Den åländska kulturpolitikens innehåll fokuserar på konstarterna, samt bildningssträvandena och medierna. Sistnämnda områden innefattar demokratiutvecklingen, det vill säga rätten att delta i det offentliga samtalet, att uttrycka sin åsikt och att debattera ur ett humanistiskt perspektiv. [...] Både mäns och kvinnors liksom pojars och flickors intressen som kulturkonsumenter och producenter ska tillgodoses på lika villkor. De beslut som fattas om medel och prioriteringar ska därför analyseras kontinuerligt.”⁹⁹

Som stöd för många av aktiviteterna inom kultur, idrott och andra fritidsaktiviteter finns paf-medel. Fördelningen av medel till kulturell verksamhet görs av Ålands Kulturdelegation där värdegrundsarbetet lägger en viktig grund.

”Kulturpolitiken ska främja konstnärlig verksamhet, både ideell och professionell, och ge alla ålänningar god tillgång till konst och kultur. Kultur ger människor möjlighet till personlig utveckling, upplevelser av glädje och skönhet, provokation och samhällskritik, gemenskap och ökad förståelse för andra och sig själv. Kulturens rätt att verka fritt är central för en öppen demokrati och genom konstarterna kan många uttrycka sin åsikt och delta i det offentliga samtalet.”¹⁰⁰

Fördelning som gäller verksamhetsstöd för idrott behandlas av styrelsen för Ålands Idrottsförbund som fördelas till förbundets drygt 70 medlemsföreningar och -organisationer. Som grund till Ålands idrotts policydokument ”Riktlinjer och bestämmelser för barn- och ungdomsidrotten på Åland” ligger FN:s barnkonvention. Barn och ungdomsidrott skall enligt dessa bestämmelser bedrivas enligt barnens och ungdomarnas förutsättningar, behov och krav. Bland punkterna som finns hittas bl.a. detta:

Alla förbund och föreningar med, barn och ungdomsidrott skall ha en föreningspolicy som man efterföljer och reviderar årligen. I policyn skall det framgå hur man kommunicerar den med barn, ungdomar och deras föräldrar.

Alla skall ha känslan att både deras person och insats är önskad.

Tränings- och tävlingsverksamhet skall motverka utslagning och stimulera till långsiktig utveckling av idrottarna. Idrott för ungdomar skall bedrivas av utbildade ledare som har kunskap inom den egna idrotten samt om ungdomarnas fysiska, psykiska och sociala utveckling.¹⁰¹

⁹⁸ <https://www.regeringen.ax/kultur-fritid>.

⁹⁹ Ålands kulturpolitiska program, Ålands landskapsregering, Mariehamn 2013, s. 2-3.

¹⁰⁰ Regeringsprogram för ett hållbart Åland - kraftsamling för stabilitet och förändring (meddelande nr 1/2015-2016), s. 9.

¹⁰¹ https://www.alandsidrott.ax/sites/www.alandsidrott.ax/files/dokument/riktlinjer_och_bestammelser_for_barn_och_ungdomsidrotten_pa_aland.pdf.

Bland annat i samband med Åland Pride har Ålands idrott arrangerat föreläsningar inom hbtqia-området, vilket är ett konkret sätt att skapa en medvetenhet och höja kompetensen. Ålands Idrott arbetar också aktivt för att skapa och upprätthålla en gemensam värdegrund för åländsk idrott.¹⁰²

Internet och sociala medier

Det offentliga rummet representeras idag inte enbart av en fysisk miljö. Hos många på Åland har andra sociala arenor såsom sociala medier, blivit en självklar del av vardagen. Och i kartläggningsenkäten lyftes det upp några exempel:

”Har fått Facebookmeddelanden om hur hemskt det är att vara bög.”

”När man läser insändare i tidningen eller kommentarer på sociala medier finns ju tyvärr personer som är ganska trångsynta och som t.ex. säger att det finns ju bara två kön. Eller att de pratar negativt om hbtqia-personer och ifrågasätter att de ska ha samma rättigheter.”

Trots att det visat sig att det finns risker att utsättas i sociala medier så finns det studier som visar att internet är platsen där flertalet hbtqia-personer vågar vara sig själva. Här finns möjlighet att få tag i information och träffa andra som söker svar på liknande frågor. I den finländska studien *”Hur mår HBTIQ-ungdomar i Finland?”* uppger 77% att de haft möjlighet att diskutera och få svar på svåra saker över internet. Studien visar på att endast 4% av hbtqia-personer döljer sin könsidentitet på internet, vad gäller transungdomar så uppgår den siffran till 10%. Det framgår också att 55% mötts av osakligt bemötande/trakasserier och hela 40% blivit ombedda att skicka avklädda bilder eller klä av sig inför webbkamera. 31% av respondenterna svarade att de har blivit utsatta för att andra spridit rykten om dem på nätet. Drygt en fjärdedel av hbtqia-respondenterna hade erfarenheter av att de via nätet när de var 15 år, eller yngre, blivit utbjudna på date av personer som var minst 5 år äldre än dem. Något som forskaren lyfte som betydligt fler än vad cispersoner och heterosexuella deltagare uppgav. Detta, menar Alanko att också stämmer väl överens med andra internationella studier.¹⁰³

I den svenska studien *”Unga, sex och Internet”*, framkom det att hbtqia-unga tog flera risker på nätet i jämförelse med andra personer. Hbtqia-unga var både med om flera försök till exploatering samt exploaterande tillfällen.¹⁰⁴

Fältarna

I samarbete med ungdomsledarna, fritidsledarna, skolorna, polisen och socialkanslierna arbetar Fältarna förebyggande med ungdomar i ålder 13-17 år runt om i de åländska kommunerna. I skolorna håller Fältarna lektioner som fokuserar på förebyggande alkohol- och tobaksförebyggande arbete, medan de tidigare diskuterade sex- och kärlek. Baserat på hur samhällets värderingar ser ut bedömer Fältarna att hbtqia-ungdomarna är en riskgrupp vad gäller exempelvis missbruk och psykisk ohälsa.

Fältarna träffar samtliga ungdomar på Åland i skolan och på fritiden och får således genom sitt arbete en god chans att fånga upp och påverka och stödja ungdomarna och vid behov också deras vårdnadshavare i sina roller. Även Fältarna lyfter att vuxnas attityder och värderingar ibland kan bli en utmaning, både i skolor och i andra samarbeten.

¹⁰² <https://www.alandsidrott.ax/kurser/alandsk-idrotts-vardegrund-fran-ord-till-handling>.

¹⁰³ Katarina Alanko, *Hur mår HBTIQ-unga i Finland?* (Ungdomsforskningsnätverket, Helsingfors, 2013).

¹⁰⁴ Ungdomsstyrelsen, 2009 https://www.muuf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/se-mig-unga-om-sex-och-internet.pdf (Hämtad maj, 2019).

Fältarna arbetar med ett normkritiskt förhållningssätt, vilket innebär att de inte utgår från heteronormen i prat kring relationer, vårdnadshavare och andra. De ser en potential och möjlighet att utveckla verksamheten till att arbeta mera med bemötandet för inkludering, t.ex. genom en hbtqia-certifiering.¹⁰⁵

Förslag på åtgärder

- ✓ I samband med handlingsplanen sammanställdes en checklista med konkreta tips och åtgärder som kan användas av föreningar, arbetsplatser och organisationer.¹⁰⁶ Ett första steg är att distribuera checklistan till så många som möjligt.
- ✓ I fördelningen av samhällsmedel till föreningslivet bör föreningarnas arbete med social hållbarhet och diskrimineringsfrågor i synnerhet tas i beaktande.
- ✓ I enlighet med landskapsregeringens idrottspolitiska programms åtgärd: *"Nya riktlinjer för stöd till kommunala anläggningar utarbetas. Här ska kriterier beträffande öppethållning, tillgänglighet, spontanidrott, miljömässigt och ekonomiskt hållbara lösningar och stödmottagarens långsiktiga ansvar för anläggningen ingå"*¹⁰⁷ rekommenderar arbetsgruppen att riktlinjerna även omfattar hbtqia-frågor.
- ✓ I enlighet med landskapsregeringens idrottspolitiska programms åtgärd: *"En fortsatt satsning görs på ledar- och tränarutbildning. Utbildningen ska inkludera frågor om jämställdhet, demokrati och interkulturellt bemötande samt barn med särskilda behov och funktionshindrade."*¹⁰⁸ Rekommenderar arbetsgruppen att riktlinjerna även omfattar hbtqia-frågor.
- ✓ I det idrottspolitiska programmet nämns en ny aktör med uppgift att på ett tvärsektorielt sätt hantera ärenden och frågeställningar som nämns i programmet. Rådet för idrott, motion och hälsa. Arbetsgruppen rekommenderar att rådet prioriterar att arbeta vidare med hbtqia-frågor då fysiska hinder finns för aktivt deltagande.¹⁰⁹

¹⁰⁵ Fältarna svarade skriftligen på arbetsgruppens frågor då de inte kunde medverka vid intervju tillfället. Uppgifterna under denna rubrik är en sammanställning av det. Mer information om Fältarnas verksamhet se: <http://www.mariehamn.ax/omsorg-stod/barn-ungdom-och-familj/faltarna/>.

¹⁰⁶ Se bilaga 3.

¹⁰⁷ Ålands landskapsregering, *Program för idrott, motion, hälsa och en aktiv fritid 2018-2022*, <https://www.regeringen.ax/sites/www.regeringen.ax/files/attachments/article/idrottspolitiskt-program-9-11-2017.pdf> s. 7.

¹⁰⁸ Ibid. s. 4.

¹⁰⁹ Ibid. s. 11.

Hbtqia-certifiering

I Sverige har RFSL sedan ungefär 10 år tillbaka certifierat arbetsplatser. Hittills har intresset varit störst inom offentliga verksamheter i Sverige (främst kommunala), men på senare tid har också näringslivet visat intresse. En certifiering via RFSL tar ungefär 5 månader och består av ett strukturerat och strategiskt arbete med normkritik, likabehandling och mänskliga rättigheter för hela verksamheten. RFSL menar att en utbildningsinsats som riktas till hela personalen ökar förutsättningarna för ett genomgående öppet och inkluderande bemötande. Även om heteronormen och hbtq-frågor är utgångspunkten så innehåller utbildningen normer kopplat till diskrimineringsgrunderna: etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet och könsuttryck, religion, sexuell läggning och ålder. Målet är att skapa en miljö där alla känner sig inkluderade och välkomna.¹¹⁰

Under kartläggningen inför detta handlingsprogram framgick det att flera aktörer på Åland var intresserade av att certifiera sin verksamhet, däribland Folkhälsan, Tallbacken, Klubbhuset Pelaren, Fältarna. Intresset av att försöka få något mer genomgående program på Åland, mer anpassat till den lokala kontexten framfördes också. Även i enkäten efterfrågades någon form av certifiering:

”Jag skulle vilja att det finns en certifiering som all offentlig sektor genomgår samt Folkhälsan och andra privata aktörer vars huvudsakliga uppgift är att arbeta med människor. Det borde också vara möjligt för enskilda företagare att certifiera sina företag. Det skulle vara guld om man visste att något ställe är bättre än det andra om man visste att det var hbtq-vänligt. Det är alltid nervöst att släppa in t.ex. hantverkare i sitt hem innan man vet hur de är.”

Ålands landskapsregerings uppgift

Ålands landskapsregering består av den politiskt tillsatta landskapsregeringen med ministrar, och förvaltningen, som består av regeringskansliet och flera olika avdelningar mer olika sakkunskap. Förvaltningens uppgift är att bistå den politiska landskapsregeringen i arbetet med att styra Åland och förverkliga regeringens politik. Landskapsregeringen sköter också de områden som enligt självstyrelselagen ankommer på landskapet istället för staten. Under landskapsregeringen finns också externa myndigheter. Landskapsregeringen har ett särskilt ansvar för förverkligandet av Ålands Utvecklings- och hållbarhetsagenda.

Landskapsregeringen är en av de största arbetsgivarna på Åland. Sammanlagt arbetar ca 2000 personer inom landskapsregeringen och dess olika myndigheter, varav ca 400 personer inom den allmänna förvaltningen. Landskapsregeringen har således möjligheten att ta ett helhetsgrepp över den övergripande styrningen och utvecklingen av hbtqia-frågor i landskapet Åland. Som arbetsgivare har landskapsregeringen möjlighet att agera föredöme i antidiskrimineringsfrågor.

Idag är arbetet med hbtqia-frågor inom den allmänna förvaltningen inte särskilt utvecklat, och det finns goda möjligheter att utveckla det strategiska arbetet. I lagberedningsprocessen har tidigare tagits fram verktyg för att säkerställa att barnperspektivet och jämställdhetsperspektivet beaktas. hbtqia-perspektivet har hittills inte uppmärksammats på samma sätt. Landskapsregeringen har också möjlighet att genom ett ändra språkbruk i officiella texter verka för ett mer inkluderande språkbruk och på så sätt agera förebild.

Arbetsgruppen har några förslag på hur arbetet skulle kunna utvecklas. Vissa av de åtgärder som föreslagits tidigare i handlingsplanen ankommer också på landskapsregeringen att förverkliga.

¹¹⁰ www.rfsl.se.

Förslag på åtgärder inom landskapsregeringens arbetsområde:

- ✓ Organisera det interna arbetet kring hbtqia-frågor och avsätta resurser för att säkerställa ett långsiktigt strategiskt arbete i enlighet med Ålands utvecklings- och hållbarhetsagenda. I detta ingår att följa upp och utvärdera handlingsplanens åtgärder och följa situationen för hbtqia-personer på Åland.
- ✓ Se över de språkanvisningar som används för att möjliggöra ett mer inkluderande språkbruk, t ex använda könsneutrala pronomen, och nämna även transpersoner vid sidan av män och kvinnor.
- ✓ Utveckla analysverktyg för diskrimineringsfrågor och beaktande av olika berörda grupper utöver existerande barnkonsekvens- och jämställdhetsanalys i lagberedningsprocessen.
- ✓ Granska den egna arbetsmiljön ur ett hbtqia-perspektiv.
- ✓ Erbjud kompetenshöjande åtgärder genom konferenser, seminarier och utbildningar.
- ✓ Underhålla och upprätthålla sidor med kunskaps- och metodbank för barnomsorg och skola.
- ✓ Belysa situationen för hbtqia-personer idag och förbättra kunskapsinsamlingen genom dialog med myndigheter.
- ✓ Utredda möjligheten till hbtqia-certifiering på Åland.
- ✓ I fördelningen av samhällsmedel till föreningslivet bör föreningarnas arbete med social hållbarhet och diskrimineringsfrågor i synnerhet tas i beaktande. I fördelningen av samhällsmedel till föreningslivet bör föreningarnas arbete med social hållbarhet och diskrimineringsfrågor i synnerhet tas i beaktande.
- ✓ Aktivt stöda verksamheter och föreningar som sprider expertkunskap eller som gynnar hbtqia-personers trygghet och delaktighet i samhället.
- ✓ Stödja ÅHS i arbetet med att upprätta en intern plan för hbtqia-ärenden och motta återrapportering som en del av tillgänglighetsprogrammet.

Sammanfattning och slutsatser

Ett strategiskt arbete med hbtqia-frågor måste gå längre och djupare än enstaka insatser. För att garantera lika möjligheter krävs å ena sidan att samhället besitter en grundläggande kompetens om vad hbtqia-identiteter innebär, och å andra sidan integrerade metoder för att säkerställa likabehandling. Det innebär att metodiskt arbeta för att inkludera alla, så att den enskilda hbtqia-personen upplever samma bemötande som den icke normbrytande personen i kontakt med myndigheter. Frågor man bör ställa sig till är bland annat; Tas hbtqia-frågorna i beaktande vad gäller alla åldersgrupper? Hur är en blankett utformad för att inte exkludera? Hur ställs frågor kring föräldraskap, vårdnadshavare och partner – med förutfattade antaganden eller med en öppenhet för alla möjliga svar?

Syftet med handlingsplanen är att ge hbtqia-personer på Åland en röst genom att belysa specifika frågor, lyfta relevant lagstiftning och identifiera de olika aktörer som spelar en viktig roll när det gäller att främja jämställdhet och delaktighet för alla. Planen är avsedd att vara ett verktyg för att göra samhället mer tillgängligt, tryggt och inkluderande för hbtqia-personer och fungera som stöd vid planering och utformningen av olika verksamheter.

Allt arbete för att skapa trygghet och lika villkor för hbtqia-personer på Åland ligger inte enbart inom landskapsregeringens verksamhet. Förutsättningarna för att skapa ett hållbart Åland där orden ”alla kan blomstra” också i praktiken verkligen inkluderar **alla** kräver en allians mellan näringsliv, föreningsliv och offentlig sektor. Olika verksamheter behöver själva identifiera på vilket sätt de kan bidra till ett mer inkluderande Åland. Förutom kunskap måste det också finnas vilja och mod att agera. För att våga agera behövs en bra kunskapsbas.

Arbetsgruppen bedömer att det finns ett stort behov av kunskaps- och kompetensutveckling i hbtqia-frågor i det åländska samhället. Detta lyfts också av flera hbtqia-personer som besvarat enkäten. Nedanstående citat från en av respondenterna representerar även flera svar ganska väl:

”Mycket mer kunskap behövs generellt i samhället, framförallt på ett brett plan, allmänbildningen behöver höjas! Tex på arbetsplatser, i skolor, barnomsorg, så att de som inte självmant går på tex föreläsning på fritiden också nås. Ingen ska behöva uppfinna hjulet 2019.”

Viktiga insatser i samhället för att målen i utvecklings- och hållbarhetsagendan ska uppnås är att skapa förutsättningarna för hbtqia-personer att få samma möjligheter till hälsa, inflytande, kompetensutveckling, ett opartiskt bemötande och meningsskapande. Vägen dit handlar om att **höja kunskapen** och låta normkritik, jämställdhet och hbtqia genomsyra verksamhet och utbildningar för att garantera långsiktighet. Det kan göras genom hbtqia-certifiering, utbildningsinsatser eller genom så kallade erfarenhetsexperter även inom hbtqia-området. I jämställdhetsarbetet är värdegrundsarbetet fundamentalt. Ett kontinuerligt och aktivt **värdegrundsarbete** säkerställer att alla ska bemötas på ett respektfullt och lyhört sätt, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning. Alla människor ska få stå för sina val, klä sig som man vill, och älska den man vill utan att ifrågasättas eller diskrimineras. En stor del av arbetet handlar också om att **synliggöra** hbtqia-personer. Här finns möjligheter att uppdatera texter och material, blanketter och bilder, läromedel och fundera över vårt språkbruk. Sist, men inte minst, handlar det om att livsmiljön på Åland skall präglas av tillgänglighet, trygghet, jämlikhet, öppenhet och nyfikenhet för att **möjliggöra delaktighet**.



**GENOM DELAKTIGHET KAN VI TILLSAMMANS
SKAPA ETT SAMHÄLLE DÄR ALLA KAN BLOMSTRA**



Bilaga 1 - Enkät hbtqia

Ålands landskapsregering utformar sin första handlingsplan för trivsel, trygghet och möjligheter för hbtqia-personer på Åland. I samarbete med Regnbågsfyren har vi nu fått möjlighet att samla in idéer och tankar kring era erfarenheter som hbtqia-person eller anhörig till och genom denna medverkan får en chans att påverka utvecklingen på Åland.

På Åland finns ingen separat statistik gällande hbtqia-personer så varje svar vi får in är värdefullt. Både ros och ris är välkomna och vi tar gärna emot era tankar kring vad som fungerar bra idag och vad som kan förbättras. Svaren behandlas anonymt och du svarar endast på det som du vill/kan svara på.

Några av formuleringarna är öppna fält - vi skulle gärna få en mer synlig del av personerna det berör i själva planen - så fyll gärna i de öppna fälten i enkäten (vill du komma med input - men försäkra dig om att just din text inte citeras i handlingsplanen - skriv då ut att det inte får användas som citat).

Svaren på denna enkät önskar vi få in så fort som möjligt, dock senast fredagen 10 maj 2019. Utöver svaren från denna enkät har arbetsgruppen diskuterat/skickat ut frågor till olika sektorer i samhället: utbildning, vård och omsorg, fritid/föreningar, fältare och företag. I enkäten är obligatoriska frågor märkta med ett *

1. Vem är du? (flera svar möjliga) *

- jag definierar mig själv som hbtqia-person
- jag är anhörig/vän/kollega till åtminstone en hbtqia-person
- jag har erfarenhet av hbtqia-personer och bemötande från mitt arbete
- Inget av ovanstående

2. Vilken åldersgrupp tillhör du?*

- 30 år eller yngre
- mellan 31 och 60 år
- över 60 år

3. Hur upplever du din hälsa?

<i>Mycket dålig</i>					<i>Mycket bra</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

4. Hur upplever du ditt sociala liv?

<i>Känner mig ensam</i>					<i>Precis som jag vill ha det</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

5. BARNOMSORG:

- a) Vad är dina generella erfarenheter i samband med kontakter med barnomsorg? Vad har varit särskilt bra/utmanande? (Skriv "Får inte citeras", om det inte får användas synligt i planen)

- b) Bemötande inom barnomsorgen

<i>Mycket dålig</i>					<i>Mycket bra</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

- c) Trygghetskänsla inom barnomsorgen

<i>Mycket dålig</i>					<i>Mycket bra</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

- d) Verksamheten och den fysiska miljön inkluderar hbtqia-personer?

<i>Stämmer inte alls</i>					<i>Stämmer mycket bra</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

6. GRUNDSKOLA

- a) Vad är dina generella erfarenheter i samband med grundskolan? Vad har varit särskilt bra/utmanande? (Skriv "Får inte citeras", om det inte får användas synligt i planen)

- b) Bemötande inom grundskolan

<i>Mycket dålig</i>					<i>Mycket god</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

- c) Trygghetskänsla inom grundskolan

<i>Mycket dålig</i>					<i>Mycket god</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

- d) Verksamheten och den fysiska miljön inkluderar hbtqia-personer?

<i>Stämmer inte alls</i>					<i>Stämmer mycket bra</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

7. STUDIER EFTER GRUNDSKOLAN

- a) Vad är dina generella erfarenheter med studier efter grundskolan? Vad har varit särskilt bra/utmanande? (Skriv "Får inte citeras", om det inte får användas synligt i planen)

- b) Bemötandet

<i>Mycket dålig</i>					<i>Mycket god</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

- c) Trygghetskänslan

<i>Mycket dålig</i>					<i>Mycket god</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

- d) Verksamheten och den fysiska miljön inkluderar hbtqia-personer?

<i>Stämmer inte alls</i>					<i>Stämmer mycket bra</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

8. ARBETSLIVET

- a) Vad är dina generella erfarenheter från arbetslivet? Vad har varit särskilt bra/utmanande? (Skriv "Får inte citeras", om det inte får användas synligt i planen)

- b) Bemötandet på arbetsplatsen

<i>Mycket dålig</i>					<i>Mycket god</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

- c) Trygghetskänslan på arbetsplatsen

<i>Mycket dålig</i>					<i>Mycket god</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

- d) Verksamheten och den fysiska miljön inkluderar hbtqia-personer?

<i>Stämmer inte alls</i>					<i>Stämmer mycket bra</i>
1	2	3	4	5	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

9. **Upplever du att du någon gång har diskriminerats/fått annat bemötande med anledning av din hbtqia-identitet?** (hoppa över frågan om den inte rör dig)

- Ja
- Nej

Om ja, berätta gärna mer om det har varit t.ex. på arbetsplatsen, fritiden, inom vården, familjen eller annat (skriv "Får inte citeras", om det inte får användas synligt i planen):

10. **Upplever du att bemötandet av hbtqia-personer generellt är annorlunda än för andra på Åland?**

- Ja
- Nej
- Ibland

Om ja, eller ibland - utveckla gärna ditt svar med på vilket sätt/i vilka sammanhang du tror att det händer (skriv "Får inte citeras", om det inte får användas synligt i planen):

11. **Har du upplevt våld eller hot om våld?**

- Nej, aldrig
- Ja, en gång
- Ja, inom en (eller flera) nära relationer
- Upprepade tillfällen - olika personer/samma person men ingen direkt relation
- Både inom nära relation och utanför

Om du upplevt våld eller hot om våld, berätta gärna mer. T.ex. anmälde du? eller varför lät du bli? (skriv "Får inte citeras", om det inte får användas synligt i planen):

12. **Tycker du att vården på Åland är tillgänglig och respektfull för hbtqia-personer?**

- Ja
- Nej
- Varierar

Om nej eller varierar, vad skulle behöva förbättras? (skriv "Får inte citeras", om det inte får användas synligt i planen):

13. **Fråga ställd från vårdpersonal: Hur ska vårdpersonalen på bästa sätt, i ett tidigt skede, göra för att ta reda på om patienten är en hbtqia-person?** (skriv: "Får inte citeras" om det inte får användas synligt i planen)

14. Upplever du att stödet från din hemkommun har fungerat bra?

- Ja
- Nej
- Jag har inte vänt mig till kommunen för stöd
- Kommunen har inte förstått mitt behov av stöd

Om annat svar än ja - utveckla gärna ditt svar (skriv "Får inte citeras", om det inte får användas synligt i planen):

15. Var känner du att du har fått stöd/hos vem? (Skriv "Får inte citeras", om det inte får användas synligt i planen)

16. Hur skulle du vilja att hbtqia-arbetet såg ut på Åland? (Skriv "Får inte citeras", om det inte får användas synligt i planen)

17. Vad är viktigt för dig att finns med i handlingsplanen? (Skriv "Får inte citeras", om det inte får användas synligt i planen)

Bilaga 2 - Frågor till kommunerna

Till socialkanslier och eventuellt äldreomsorg, barnomsorg och skolor i kommunen

Några möten med inbjudna gäster har hållits utifrån gruppens uppdrag att kartlägga nuläget inom olika sektorer av samhället med fokus på utbildning och kultur, barnomsorg, arbetsliv, sport och fritid samt social- och hälsovård, samt att prioritera och identifiera insatsområden. Som underlag har arbetsgruppen bjudit in till diskussioner och önskar nu samla ihop mera information mailledes. Kunskapen ni delar med er av kommer att utgöra underlag för den handlingsplan som ska tas fram under våren.

Landskapsregeringens arbetsgrupp för en hbtqia-handlingsplan för Åland önskar kartlägga vilket arbete som görs idag inom kommunerna, vad som fungerar bra, vilka utvecklingsmöjligheter som finns samt om man skulle önska något stöd i arbetet (Under diskussioner har t.ex. hbtqia-certifiering nämnts).

Ni får skicka vidare frågorna inom kommunen till den det berör. Vad fungerar bra, vad borde bli bättre...? Syftet är inte att lyfta upp eller peka ut enskilda kommuner utan att hitta utgångsläget för att också hitta en hållbar bra väg framåt. Känns det som att kommunen önskar stöd med något – några konkreta åtgärder så skriv gärna det. Svaren samlas ihop och den enda noteringen är att ni som kommun också kommer med i referenslistan. Tanken är inte några officiella utlåtanden/uttalanden, utan endast för att vi ska få en bild av hur det är idag.

SOCIALVÅRD, äldreomsorg m.m. – förslag på punkter:

- I vilken mån är HBTQ-frågor aktuella i er verksamhet? Hur har ni arbetat med dem?
- På vilket sätt anpassas verksamheten för att tillgodose behoven hos HBTQ-personer? T.ex. på boenden.
- Vilket kunskapsstöd finns för den personal som möter klienter? Vilka fortbildningar finns?
- Ser ni brister eller utmaningar, i så fall var och vad skulle kunna kompletteras, förbättras?
- Finns det goda exempel finns i kringliggande regioner som vi borde lära oss av?
- våld i nära relationer ur ett hbtqia perspektiv.
- äldreomsorg och personer med funktionsnedsättning.

SKOLA/BARNOMSORG - förslag på punkter:

- Vilka utvecklingsmöjligheter ser skol- och barnomsorgspersonal att finns? Hur jobbar man med bemötande av enskilda?
- Vilket arbete görs idag för att främja hbtqia-rättigheter i skolan?
- Hur är klimatet för hbtqia-personer, både barn och vuxna, i era verksamheter?
- Vilka kunskapsresurser finns att använda sig av?
- Ser ni brister eller utmaningar, i så fall var och vad skulle kunna kompletteras, förbättras?
- Finns det goda exempel som ni känner till i kringliggande regioner?

Bilaga 3 - Allmän checklista för en förening, organisation eller arbetsplats.¹¹¹

Vad kan du göra?

Utmana den egna världsbilden

- ✓ Ofta får vi syn på normer först när någon bryter mot dem. Hur reagerar du när dina medarbetare bryter mot en norm? Är du en person som vågar utmana normen eller reproducerar du den?
- ✓ Vad har ni för värdegrund på arbetsplatsen, inom organisationen eller föreningen? Om ni inte har någon – väck frågan om att skapa en!
- ✓ Ordval. Ta reda på vilka ord som bör användas och vad de betyder. Ord och normer förändras över tid. Se begreppslistan i planen och håll dig uppdaterad t.ex. via Regnbågsfyren eller RFSL.

Höj hbtqia-kunskapen med utbildning (eventuell certifiering)

- ✓ Arbeta systematiskt med bemötande, inkludering, och likabehandling.
- ✓ Ta reda på vad ni har för styrdokument och om de behöver bli mer inkluderande
- ✓ Lyft jämställdhet, mångfald och hbtqia- frågor under medarbetarsamtalen.
 - Hur jobbar organisationen med dessa frågor? Borde man bjuda in t.ex. intresseorganisationer/erfarenhetsexperter för att diskutera normkritik och hbtqia-frågor? Var lyhörd - finns det andra idéer.
 - skapa en grundkunskap om hbtqia-personers erfarenheter.

Ett könsneutralt språk gör skillnad

- ✓ Tilltal, skämt och jargong visar på attityderna i organisationen. Låt inte detta samspel ske på bekostnad av någon, eller en viss grupp. Det påverkar arbets- och skolmiljön/föreningslivet negativt.
 - Skratta inte med i homo-, bi- eller transfobiska skämt. Var tydlig med att det är oacceptabelt och tala om varför. Sätt gränser.
- ✓ Använd könsneutrala ord och utgå inte från att alla lever heteronormativt. Använd "alla oavsett kön" istället för kvinnor och män, "partner" och "sambo" istället för fru eller make. Tänk på det såväl i fikarummet som i arbetsmöten och anställningssituation.
- ✓ Prata om föräldraledighet istället för mamma- eller pappaledighet. Det inkluderar alla oavsett kön, könsidentitet och sexuell läggning.

Säkerställ ett inkluderande språk i ord och bild

- ✓ Tänk på att alla ska tilltalas av er kommunikation både internt och externt. Titta tillsammans i organisationen på er kommunikation med normkritiska glasögon.
 - Gå genom ditt kommunikationsmaterial och granska språk, bildval och illustrationer.
 - Borde ni ta fram en kortfattad och inspirerande handbok i jämlik kommunikation?
- ✓ Se till att blanketter och utvärderingar är könsneutrala och att det finns ett tredje könsalternativ, "annat", utöver man och kvinna.
- ✓ Om er verksamhet är engagerad i lokala aktiviteter, till exempel i Pride gör det synligt. Ta också upp hbtqia-relaterade ämnen som är kopplade till verksamheten i olika sammanhang, exempelvis på intranät och webbplats.

¹¹¹ Influera av: <https://www.ledarna.se/stod-i-chefsrollen/mangfald-och-inkludering/chefen-och-hbtq/checklista-bli-bra-pa-hbtq-fragor/> maj 2019.

Visa integritet och agera förebild

- ✓ Var tydlig! Visa nolltolerans mot kränkningar, trakasserier och diskriminering.
- ✓ Reagera och agera direkt när exkludering sker. Det är där och då normerna skapas.
- ✓ Ge så många positiva signaler som möjligt för att visa din och organisationens inställning till hbtq-frågor. Prata om frågorna så positivt och naturligt som möjligt. Överdriv inte.

Kvalitetssäkra bemötandet

- ✓ För att lyckas inkludera – behöver du ha ett gott bemötande.
- ✓ Kvalitetssäkra bemötandet internt och externt.
 - Även om du inte är i ledningen – så påverkar du andra runt om kring dig. Du är någon annans arbetsmiljö/skolmiljö
 - Har du en ledningsfunktion?
 - Tänka på att du är en förebild som sätter normerna i organisationen.
 - Klargöra vilket förhållningssätt ni har till varandra. I alla möten har du möjlighet att uttrycka dig på ett sätt som får alla medarbetare att känna sig trygga, samtidigt som du kommunicerar företagets värdegrund.
 - Arrangera utbildningar inom bemötande av olika slag – chefsutbildningar, kompetensdagar, introduktionsutbildningar. Alla som i sitt arbete möter kunder, medborgare, brukare och/eller medlemmar behöver utbildas för att kunna ge alla ett gott och likvärdigt bemötande.
- ✓ Om du är chef och en medarbetare kommer till dig och berättar att hen ska genomgå könsbekräftande behandling/transition tänk på att:¹¹²
 - Betydelsen av ett initialt positivt bemötande. Säg direkt att du och organisationen ska stötta medarbetaren.
 - Ta reda på hur hen vill bli bemött, vilka pronomen hen vill ha? Kränkande bemötande i form av fel namn och pronomen är den vanligaste orsaken till att transpersoner anmäler diskriminering till Diskrimineringsombudsmannen.
 - Gör upp en tidsplan. Syftet med planen är att tillsammans undersöka och komma överens om:
 - Vilka är medarbetarens behov och hur kan arbetsgivaren/chefen underlätta och stötta före, under och efter? Utgå alltid från medarbetarens förväntningar och behov.
 - Vilka behöver informeras, vid vilken tidpunkt och om vad? Detta kan gälla både externt och internt, beroende på medarbetarens uppdrag och position i verksamheten.
 - Hur chefen kan arbeta med det interna bemötandet så att medarbetaren blir betraktad i enlighet med sin könsidentitet i alla avseenden vid tiden för transitionen.
 - Säkerställa att namn och kön uppdateras i alla system. Se också till att tillgång finns till eventuellt andra könsspecifika aktiviteter och utrymmen som omklädningsrum, exempelvis nätverk som endast är för män/kvinnor.

¹¹² Fler tips hittar du på Transgender Law Center: <https://transgenderlawcenter.org/>.

Referenslista

Personer som hörts av arbetsgruppen

Camilla Olin	speciallärare från Strandnäs
Cindy Portin	specialsakkunnig vid socialvårdsbyrån, Ålands landskapsregering
Eleonore Hedman	projektledare ANDTS, Folkhälsan på Åland
Emad Afrasiabi	landskapsläkare Ålands landskapsregering
Irene Häger	projektkoordinator ANDTS, Folkhälsan på Åland
Johanna Fogelström-Duns	diskrimineringsombudsman
Jürgen Bogle	Klubbhuset Pelaren
Katarina Halme-Wiklund	projektledare Ålands landskapsregering
Linda Nordmyr	Tallbacken, Mariehamns stad
Marcus Koskinen-Hagman	rektor vid Ålands gymnasium
Myra Forsström	Klubbhuset Pelaren
Olli-Pekka Lehtonen	chefsläkare ÅHS
Pia Qvarfordt	psykiatri ÅHS
Sandra Jourdan	enhetsledare vid Folkhälsan på Åland
Ulla Liisa-Latvala	specialsakkunnig vid hälso- och sjukvårdsbyrån, Ålands landskapsregering

Övriga bidrag till handlingsplanen

Bengt Michelsson	avdelningschef vid social- och miljöavdelningen, Ålands landskapsregering
Camilla Dalmyr	Tallbacken, Mariehamns stad
Elin Sundback	facklig ombudsman på Åland. Anställd av Servicefacket PAM, arbetar också för Industrifacket, Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL, Finlands Post- och Logistikunion PAU och Sjömansunionen samt för fackcentralen FFC
Gun-Britt Eloranta	ordinarie förtroendeman inom äldreomsorgen i Mariehamn, ombud FOA-Å
Jan Ole Lönnblad	Kulturchef vid utbildnings och kulturavdelningen, Ålands landskapsregering
Lina Antman	medgrundare och tidigare ordförande för föreningen Regnbågsfyren
Vivan Nikula	Jämställdhetschef vid Ålands landskapsregering

Enkät svar och övriga kompletteringar

Enkätundersökningen	riktad till hbtqia-personer
Fältarna på Åland	(skriftligen)
Regnbågsfyren, Sofia Enros m.fl.	Diskussion och frågestund kring handlingsplanen på Regnbågsfyrens årsmöte 20 maj 2019, medlemmar och verksamhetsledare deltog.

Riktade frågor (bilaga 2) till samtliga åländska kommuner, besvarades av:

Brändö	Eckerö
Kökar	Lemland
Mariehamn	Sottunga
Sund	

Åländska hemsidor

Nätverket Bärkraft: www.baerkraft.ax
Regnbågsfyren på Åland r.f.: <https://regnbagsfyren.wordpress.com/>
Rädda Barnen: www.raddabarnen.ax
Ålands Idrott: <https://www.alandsidrott.ax/>
Ålands landskapsregering: www.regeringen.ax
Ålands landskapsregerings metoddatabank för jämställd barnomsorg: www.jamstalldbarnomsorg.ax
Ålands landskapsregerings metoddatabank för utbildningsaktörer: www.utbildning.ax
Ålands ombudsmannamyndighet: www.ombudsman.ax
Ålands statistik och utredningsbyrå: www.asub.ax
Ålands landskapsregering, kulturdelegationens <https://www.kultur.ax/>
Ålands landskapsregering, idrottspolitiska program: www.idrottspolitik.ax

Åländskt material/handlingsplaner

Nätverket bärkraft.ax, *Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland. Visionen och de sju strategiska utvecklingsmålen*

Nätverket bärkraft.ax, *Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland, Statusrapport 2, Fastställd av utvecklings- och hållbarhetsrådet 18 maj 2018*

Rädda barnen på Åland, *Orolig för ett barn – vad kan jag göra?* 2016 (nedladdad i maj, 2019)
http://raddabarnen.ax/application/files/4414/7428/3128/RB_oroligforettbarn-2016.pdf

Rädda barnen, *Stopp min kropp!* (Nedladdad i maj 2019)
http://www.raddabarnen.ax/application/files/2415/1542/2115/stopp_min_kropp.pdf

Ålands fredsinstitut, "Fair Sex" (nedladdad i maj, 2019)
http://www.peace.ax/images/stories/pdf/Fairsex_Infofolder_bladforblad.pdf

Ålands landskapsregering, *En jämställd barnomsorg. Handlingsplan för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen*, antagen av Ålands landskapsregering den 16 mars 2010, (nedladdad maj 2019) <http://jamstalldbarnomsorg.ax/wp-content/uploads/2013/11/handlingsplan.pdf>

Ålands landskapsregering, *Hälsopolitiskt program för Åland 2010-2020* (nedladdad i maj, 2019)
<https://www.regeringen.ax/sites/www.regeringen.ax/files/attachments/guidedocument/halsopolitiskt-program-for-aland-2010-2020.pdf>

Ålands landskapsregering, *Kompetens 2025 - Utbildning för en hållbar framtid på Åland* (Nedladdad maj 2019)
<https://www.regeringen.ax/sites/www.regeringen.ax/files/attachments/guidedocument/kompetens-2015-utbildning-for-en-hallbar-framtid-pa-aland-broschyr.pdf>

Ålands landskapsregering, *Landskapet Ålands läroplan för grundskolan* (nedladdad i maj, 2019)
https://www.regeringen.ax/sites/www.regeringen.ax/files/attachments/page/landskapet-aland-_laroplan-for-grundskolan-juni-2015.pdf

Ålands landskapsregering, *Program för suicidprevention. Åtgärder för en nollvision*, 2019, (nedladdad i maj 2019)
https://www.regeringen.ax/sites/www.regeringen.ax/files/attachments/article/program_for_suicidprevention.pdf

Ålands landskapsregering, *Regeringsprogram för ett hållbart Åland - kraftsamling för stabilitet och förändring*, Meddelande nr 1/2015-2016, (nedladdad maj, 2019)
<https://www.regeringen.ax/sites/www.regeringen.ax/files/attachments/guidedocument/regeringsprogram-for-ett-hallbart-aland.pdf>

Ålands landskapsregering, *Utbildningspolitiskt program för landskapet Åland. Kompetens 2025*. Antagen av Ålands landskapsregering i juni 2015. (nedladdad maj 2019) <https://www.regeringen.ax/sites/www.regeringen.ax/files/attachments/page/0070-250615-bilaga-utbildningspolitiskt-program.pdf>

Ålands landskapsregering, *Våld i nära relationer på Åland 2017 - Undersökning om förekomst av våld i nära relationer*, (nedladdad i maj, 2019)
<https://www.regeringen.ax/sites/www.regeringen.ax/files/attachments/guidedocument/vald-i-nara-relationer-webb.pdf>

ÅSUB, *Upplevd diskriminering i det åländska samhället, Rapport 2010:8*, (nedladdad i maj 2019)
https://www.asub.ax/sites/www.asub.ax/files/reports/rapport_2010_8_0.pdf

Övrigt metodmaterial

Folkhälsomyndigheten, *Metoder för att främja en god hälsa bland hbtq-personer. Resultat från en kartläggande litteraturöversikt (nedladdad i maj 2019)* <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/m/metoder-for-att-framja-en-god-halsa-bland-hbtq-personer/>

Forum för levande historia och RFSL ungdom, *Bryt! Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet* (3:e upplagan, nedladdad augusti 2019) https://www.levandehistoria.se/sites/default/files/material_file/bryt-tredje-upplagan.pdf

Fritt Fram, 100 steg mot ett öppnare arbetsliv (nedladdad i maj, 2019) <http://www.frittfram.se/files/tibb886o.pdf>

IF Metall i samarbete med RFSL, *Aha! Hbtq – en facklig fråga*, s.5. (nedladdad maj 2019) <https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/forbundskontoret/resurser/dokument/om-oss/aha---hbtq--en-facklig-fraga.pdf>

Jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen, *En bättre skola för alla. Jämställdhet och likabehandling i skolan* (nedladdad maj, 2019) <https://www.tasa-arvo.fi/documents/10734/0/ParempiKoulu-Kaikille-ruotsi-sivut-DIGI.pdf/ca6b4ac6-ec44-49c9-8eab-842e6e63167d>

Ledarna, Sveriges chefsorganisation, *Checklista, bli bra på hbtqia-frågor* (nedladdad maj 2019) <https://www.ledarna.se/stod-i-chefsrollen/mangfald-och-inkludering/chefen-och-hbtq/checklista-bli-bra-pa-hbtq-fragor/>

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (Mucf), 2016, *Stödande och stärkande - unga hbtq-personers röster om identitetsstärkande och hälsofrämjande faktorer* (nedladdad maj, 2019) https://www.mucf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/stodjande-och-framjande-20161219.pdf

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (Mucf), *Öppna skolan – ett material för att jobba med HBTQIA-rättigheter i skolan* (nedladdad maj, 2019) https://www.mucf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/oppna-skolan.pdf

RFSL, *Insatser för att förbättra hbtq-personers psykiska hälsa - En beställningslista till kommuner, landsting och regioner.* (nedladdad i maj, 2019) <https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2017/10/RFSLs-bestallningslista-over-insatser-for-psykisk-halsa.pdf>

RFSL, *#Tryggskola Fickbok för skolpersonal* (nedladdad maj 2019) <https://rfslungdom.se/produkt/fickhandbok-trygg-skola/>

Social- och hälsovårdsministeriet i Finland, *Jämställdhetslagen, arbetsplatserna och könsångfalden*, 2016, (nedladdad i maj, 2019) http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74764/STM_Jamstalldhetslagen%2c%20arbetsplatserna%20och%20komsangfalden_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Social- och hälsovårdsministeriet i Finland, *Jämställdhetslagen, diskriminering och könsångfalden* 2016, (nedladdad i maj, 2019), http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74763/STM_Jamstalldhetslagen%2c%20diskriminering%20och%20komsangfald_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Social- och hälsovårdsministeriet i Finland, *Jämställdhetslagen, läroanstalterna och könsångfalden* 2016, (nedladdad i maj, 2019) http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74765/STM_Jamstalldhetslagen%2c%20laroanstalterna%20och%20komsangfalden_net.pdf?sequence=1

Social- och hälsovårdsministeriet i Finland, *Jämställdhetslagen, myndigheterna och könsångfalden* 2016, (nedladdad i maj, 2019) www.stm.fi/sv/publikationer

Socialstyrelsen, *Att främja hbtq-personers lika rättigheter och möjligheter. Förutsättningar och exempel*, 2015 (nedladdad i maj, 2019) <https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19765/2015-3-14.pdf>

Socialstyrelsen, *Till dig som möter personer med könsdysfori i ditt arbete*, 2015. (nedladdad i maj, 2019) <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19815/2015-6-2.pdf>

Utbildningsstyrelsen, *Handbok för att förebygga och ingripa i sexuella trakasserier i skolor och läroanstalter*, 2018: 4b, (nedladdad i maj, 2019) https://www.oph.fi/download/191213_handbok_for_att_forebygga_och_ingripa_i_sexuella_trakasserier_i_skolor_och_l.pdf

Lagstiftning

Finländsk lagstiftning

Diskrimineringslag (2014/1325)

Finlands grundlag (731/1999)

Lag om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet (2002/556)

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (1986/609)

Lag om klientens ställning och rättigheter inom socialvården (812/2000)

Lag om patientens ställning och rättigheter (1992/785)

Självstyrelselag för Åland (1991/1144)

Åländsk lagstiftning

LL (2005:66) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland

LL (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

LL (2014:33) om Ålands ombudsmannamyndighet

LL (2011:114) om hälso- och sjukvård

LL (1993:61) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter

LL (1995:101) om tillämpning i landskapet Åland av riksförfattningar om socialvård

Övrig källor

Alanko, Katarina, *Hur mår HBTIQ-unga i Finland?* (Ungdomsforskningsnätverket, 2013)

Bromseth Janne och Siverskog Anna red., *LHBTQ-personer och åldrande. Nordiska perspektiv*, Studentlitteratur 2013

Commissioner for human rights, *Human Rights and Gender Identity, CommDH/IssuePaper(2009)2* (nedladdad i maj 2019) <https://rm.coe.int/16806da753>

Diskrimineringsombudsmannen, *Upplevelser av diskriminering - En sammanfattande rapport samt analys baserat på en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering, (2010)* (Nedladdad i maj 2019) <http://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-upplevelser-diskriminering.pdf>

Diskrimineringsombudsmannen i Sverige (nedladdad i maj, 2019) Delar av mönster – DO:s rapport om upplevelser av diskriminering, <http://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-delar-monster2.pdf>

Finlands regeringsproposition (RP159/2017 rd) till riksdagen med förslag till lag om sekundär användning av personuppgifter inom social- och hälsovården och till vissa lagar som har samband med den (nedladdad maj 2019) https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/HallituksenEsitys/Documents/RP_71+2017.pdf

Folkhälsomyndigheten, *Hälsa och hälsans bestämningsfaktorer för homo- och bisexuella* (nedladdad i maj, 2019) <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/a0255680a6684603a08af46bc8f323a9/utv-halsan-bestaamningsfaktorer-homo-bi-fina-2014.pdf>

Folkhälsomyndigheten, *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner – en rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige*, 2015 (nedladdad i maj, 2019) <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/h/halsan-och-halsans-bestamningsfaktorer-for-transpersoner-en-rapport-om-halsolaget-bland-transpersoner-i-sverige/>

Folkhälsomyndigheten, *Rätten till hälsa – hur normer och strukturer inverkar på transpersoners upplevelser av sexuell hälsa*, 2016. (Nedladdad maj 2019) <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/r/ratten-till-halsa-hur-normer-och-strukturer-inverkar-pa-transpersoners-upplevelser-av-sexuell-halsa/>

Folkhälsomyndigheten, *Suicidförsök vanligare bland unga hbtq-personer*, Utblick folkhälsa februari 2019 (artikel 19003, nedladdad maj 2019) <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/s/suicidforsok-vanligare-bland-unga-hbtq-personer/>

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte), *Hälsa och livsvillkor bland unga hbtq-personer - vad vet vi och vilka forskningsbehov finns?* (nedladdad i maj, 2019) https://forte.se/app/uploads/2018/11/halsa-och-livsvillkor-bland-unga-hbtq-personer_webb.pdf

Hatzenbuehler Mark L, Keyes Katherine M, *Inclusive anti-bullying policies and reduced risk of suicide attempts in lesbian and gay youth*. Journal of Adolesc Health. 2013; 53 (1 suppl): s. 21-26, (nedladdad maj 2019) http://www.ncdsv.org/images/JAH_Inclusive-anti-bullying_7-2013.pdf

Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018 (nedladdad maj 2019) https://www.eduskunta.fi/SV/tiedotteet/Documents/Berattelse_riksdagen_web.pdf

Jämställdhetsombudsmannen, barnombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen: Translagen måste ändras så att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses (utfärdad 17.5.2018, nedladdad i maj 2019) <https://www.tasa-arvo.fi/web/sv/-/jamstalldhetsombudsmannen-barnombudsmannen-och-diskrimineringsombudsmannen-translagen-maste-andras-sa-att-de-grundlaggande-fri-och-rattigheterna-och-d>

Mayer IH. Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. Psychological Bullentin. 2003;129(5): s. 674-697

Nationellt centrum för kvinnofrid (NKC), *Våld mot hbtq-personer – en forsknings- och kunskapsöversikt*, 2018 (nedladdad i maj, 2019) från NKC:s sida om Våld i samkönade relationer <http://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/vald-i-samkonade-relationer/vald-i-samkonade/>

RFSL, *Hur mycket värt är allas lika värde?* (nedladdad i maj, 2019) https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2016/02/RFSL_hbtq-certifiering.pdf

Robertsson Hans och Tovatt Caroline, *Lögnernas förbannelse eller att mota Olle i grind – Strategier hos homo- och bisexuella för att hantera diskriminering* (HomO, 2007), Stockholms universitet, Centrum för genusstudier.

Seta, Riksdagsvalsprogram 2019 (nedladdad maj 2019) <http://sv.seta.fi/setas-riksdagsvalsprogram-2019/>

Socialstyrelsen, *Äldre hbt-personer och kommunernas vård och omsorg om äldre En kartläggning*, 2013 (nedladdad i maj, 2019) <https://www.socialstyrelsen.se/publikationer2013/2013-11-17>

Sveriges regering, *En strategi för lika möjligheter oavsett sexuell läggning eller könsidentitet eller könsuttryck*, (nedladdad, maj 2019) <https://www.regeringen.se/49baf9/contentassets/6aa547fb55c74d1d9f49121119792da9/en-strategi-for-lika-rattigheter-och-mojligheter-oavsett-sexuell-laggning-konsidentitet-eller-konsuttryck>

Ungdomsstyrelsen 2010:2 Hon hen han. En analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt för unga transpersoner, (nedladdad i maj 2019)
https://www.mucof.se/sites/default/files/publikationer_uploads/hon-hen-han.pdf

Undervisnings- och kulturministeriet och jämställdhetsombudsmannens rekommendation om examensbetyg samt intyg över studie- och examensprestation för personer som genomgår könskorrigering OKM18/591/2013 (nedladdad maj, 2019)
https://www.tasa-arvo.fi/documents/10734/75302/OKM+TAS+suositus+ruotsi_koko+lausunto.pdf/b4f85dc9-775f-4ebc-88d4-46799e71e6a1

Yogakartapinciperna (nedladdad maj 2019)
<https://www.regeringen.se/informationsmaterial/2014/04/yogakartapinciperna/>

Utrikesministeriet i Finland, Finlands internationella människorättspolitik, (nedladdad maj 2019),
<https://um.fi/finlands-internationella-manniskorattspolitik#sexuella%20minoriteter>

Allmänna hemsidor

Diskrimineringsombudsmannen (Sverige): www.do.se

Folkhälsan i Finland: www.folkhalsan.fi

Folkhälsomyndigheten i Sverige: www.folkhalsomyndigheten.se

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Sverige): www.forte.se

Föreningen Regnbågsankan (Finland): www.regnbagsankan.fi

Institutet för hälsa och välfärd (Finland): <https://thl.fi/sv/web/thlfi-sv>

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF (Sverige): www.mucof.se

Människorättsorganisationen Seta (Finland): www.seta.fi

Organisationen Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras rättigheter
RFSL (Sverige): www.rfsl.se,

RFSL och RFSL ungdoms hemsida om och för transpersoner: www.transformering.se

Social- och hälsovårdsministeriet i Finland: www.stm.fi/se

Socialstyrelsen i Sverige: www.socialstyrelsen.se

Transgender Law Center: <https://transgenderlawcenter.org/>

Ungdomsmottagningen på nätet målgrupp 13-25 år. Sveriges landsting och regioner informerar om kroppen, sex, relationer, psykisk hälsa, alkohol och droger, självkänsla på hemsidan: www.umo.se. Ungdomsmottagningen finns också på flera språk - målgrupp 13-20 år, något mer riktat till inflyttade ungdomar, eller ungdomar med annan kulturell bakgrund, www.youmo.se

Utbildningsstyrelsen i Finland: www.oph.fi

Åtgärdsprogrammet KiVa skola: www.kivakoulu.fi/framsida

