



Handlingsplan för stärkt hbtqi- och inkluderingsarbete

Typ av styrdokument	Handlingsplan
Beslutsinstans	Kultur- och fritidsnämnden
Beslutsdatum och paragraf	2021-12-13, § 128
Diarienummer	KFN 2021/23–026
Datum för senaste revidering	2021-12-13
Giltighetstid	2022–2024
Dokumentansvarig funktion	Processledare – kultur- och fritidsförvaltningen
Målgrupp för dokumentet	Kultur- och fritidsförvaltningens personal, kultur- och fritidsnämnden, samarbetspartner, invånare, besökare samt prioriterade grupper: hbtqi-personer och personer med funktionsnedsättning

Innehåll

1	Koppling till lagar och andra styrdokument	1
2	Bakgrund	2
3	Överenskommelse för mångfald och inkludering	3
4	Målområden	4
4.1	Stärka kunskapen kring diskriminering i förebyggande och främjande syfte internt och externt med fokus hbtqi.....	4
4.2	Stärka förvaltningens inkluderingsarbete utifrån diskrimineringslagen med fokus hbtqi.....	5
5	Definitioner	7
5.1	Okej begrepp att använda.....	7
5.2	Tänk efter först... ..	12
5.3	Undvik att använda... ..	13

1 Koppling till lagar och andra styrdokument

Handlingsplanen för stärkt hbtqi- och inkluderingsarbete utgår från Regeringsformen (1974:152) och Diskrimineringslagen (2008:567), och blir styrande över kultur- och fritidsförvaltningens övriga styrdokument gällande arbetet mot exkludering, diskriminering och kränkande behandling.

Handlingsplanen svarar mot Diskrimineringslagens aktiva åtgärder (3 kap, 1–3 §§).

2 Bakgrund

I kultur- och fritidsnämndens detaljbudget 2021 (KFN 2020 § 84) beslutades att *HBTQ-personers acceptans, delaktighet, inflytande och medbestämmande ska stärkas.*

Måltextens lydelse:

Förvaltningen ska genomföra en HBTQ-certifiering med målet att nå en bred och fördjupad kunskap om målgruppen, dess behov och problembild. Målet är att bättre bemöta målgruppen samt stötta och öka dess acceptans, delaktighet, inflytande och medbestämmande.

En förvaltningsövergripande handlingsplan för målgruppen HBTQ-personer ska tas fram.

Processen

Processledaren fick uppdraget att upphandla utbildare och upprätta planering. Ekonomiskt stöd på 40 000 kronor söktes från och erhöles av Socialstyrelsen. West Pride vann upphandlingen och kultur- och fritidsförvaltningen har under 2021 diplomerats i fem steg.

Förutom en höjd medvetenhet om diskrimineringslagen, normkritiska perspektiv, intersektionalitet och hbtqi-relaterade frågor har den här handlingsplanen upprättats.

Under de närmaste tre åren, 2022–2024, sker löpande avstämningar mellan West Pride och kultur- och fritidsförvaltningen. Efter tre år kommer kultur- och fritidsförvaltningen behöva genomgå en re-diplomering för en kostnad på 20 000–50 000 kronor.

3 Överenskommelse för mångfald och inkludering

Tjörns kommun står upp för att alla ska ha samma möjligheter att ta del av och vara delaktiga i samhället. Detta gäller oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Tjörnbarnas rättigheter att göra egna livsval ska värnas, och förutsättningar för frihet och inflytande ska skapas.

Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar utifrån diskrimineringslagens krav och har därmed nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling. Förvaltningens verksamheter ska präglas av en öppen attityd och respekt för andra människors olikheter och lika värde.

Tjörns kommun strävar mot att främja normer som leder till att personal, samarbetspartner och besökare i kommunens verksamheter behandlar varandra med ömsesidig respekt samt att normer som verkar exkluderande, diskriminerande eller kränkande motverkas.

Förvaltningen vill främja en inspirerande arbetsmiljö där alla anställda och besökare får möjlighet att växa och utvecklas.

Medarbetare, samarbetspartner eller besökare till förvaltningens verksamheter, elever och övriga invånare ska känna sig trygga med att alla medarbetare i förvaltningen har tagit del av kommunens diskrimineringspolicy och aktivt arbetar i dess anda.

4 Målområden

4.1 Stärka kunskapen kring diskriminering i förebyggande och främjande syfte internt och externt med fokus hbtqi

I de delar där nedanstående aktiviteter behöver förtydligas med uppgifter, görs detta inom ramen för verksamheternas årsplaneringar.

AKTIVITET	ÅR	MÅLGRUPP	ANSVARIG	UPPFÖLJNING/ BEVAKNING
1. Ta fram en allmän introduktionsutbildning för nyanställda för att säkerställa att all personal inom förvaltningen har likvärdig kunskap gällande diskrimineringslagen och aktiva åtgärder, hbtqi, normkritik, intersektionell analys, mångfald, inkludering samt jämställd kommunikation.	2022 (vår)	Nyanställda på kultur- och fritidsförvaltningen	Kultur- och fritidsförvaltningens chefer	Processledare i intersektionella frågor
2. Genomför den allmänna introduktionsutbildningen. Introduktionen ska genomföras 1–2 gånger årligen. Processledaren sammanställer utbildningsmaterialet samt kallar och genomför utbildningen på 1,5 timmar.	2022 (höst)	Nyanställda på kultur- och fritidsförvaltningen	Processledare i intersektionella frågor	Förvaltningschef
3. Ta fram underlag för samt implementera kunskap om jämställd kommunikation.	2023	Kultur- och fritidsförvaltningen	Kommunikationsansvarig i kultur- och fritidsförvaltningen	Processledare i intersektionella frågor
4. Genomför utvecklingsarbete inom hbtqi- och inkluderingsarbetet med all personal på förvaltningsdag. Syftet är att systematiskt tillföra ny kunskap i förvaltningen samt att driva ett brett utvecklingsarbete kopplat till denna handlingsplan.	2022 (höst) Årlig	Kultur- och fritidsförvaltningen	Förvaltningschef	Processledare i intersektionella frågor
5. Utbilda kultur- och fritidsnämnden i normkritik, hbtqi och hbtqi-personers situation.	2023 Varje mandat-period	Kultur- och fritidsnämnden	Förvaltningschef Kultur- och fritidsnämndens presidium	Processledare i intersektionella frågor
6. Följa upp hbtqi-diplomeringen. Som ett led i diplomeringsprocessen följs arbetet med implementeringen av handlingsplanen upp varje halvår av West Pride och styrgrupp/ledningsgrupp.	2022 Årlig	Kultur- och fritidsförvaltningen	Förvaltningschef	Processledare i intersektionella frågor Processledare för intersektionella frågor

7. Ta fram och erbjud föreningar utbildning kring diskrimineringsgrunderna och hbtqi. Syftet är att stärka föreningarnas arbete med likabehandling, inkludering och normmedvetenhet.	2023 Årlig	Föreningslivet på Tjörn	Förenings- samordnare Kultursamordnare	Processledare i intersektionella frågor
8. Hänvisa till kommunens diskrimineringspolicy vid samarbete med extern part. Syftet är att säkerställa att förvaltningens externa samarbetspartner är införstådda i kommunens värdegrund.	2022 Årlig	Externa samarbetspartner	Kultur- och fritidsförvaltningens chefer	Processledare i intersektionella frågor
9. Genomför minst en folkbildande aktivitet i syfte att höja kunskapen kring diskrimineringsgrunderna och hbtqi för att medvetandegöra strukturer, normer, beteenden, attityder och stereotyper som är exkluderande eller kränkande.	2022 Årlig	Invånare Besökare Personal Politiker	Bibliotekschef	Processledare i intersektionella frågor

4.2 Stärka förvaltningens inkluderingsarbete utifrån diskrimineringslagen med fokus hbtqi

I de delar där nedanstående aktiviteter behöver förtydligas med uppgifter, görs detta inom ramen för verksamheternas årsplaneringar.

AKTIVITET	ÅR	MÅLGRUPP	ANSVARIG	UPPFÖLJNING/ BEVAKNING
10. Ta fram verktyg/metod för att genomföra intersektionell analys anpassad förvaltningen. Syftet med metoden är att konkretisera och förenkla arbetet med inkluderingsarbetet oavsett område	2022 Årlig	Kultur- och fritidsförvaltningen	Processledare för intersektionella frågor	Förvaltningschef
11. Varje verksamhet inom kultur- och fritidsförvaltningen genomför minst en aktivitet i syfte att synliggöra hbtqi och/eller hbtqi-personers normbrytande utsatthet – exempelvis "regnbågsbibblan" för folk- och skolbibliotek.	2023 Årlig	Invånare Besökare Personal Politiker	Kultur- och fritidsförvaltningens chefer	Processledare i intersektionella frågor
12. Kultur- och fritidsförvaltningens <i>Överenskommelse för mångfald och inkludering</i> (se kap 3) ska helt eller sammanfattat synliggöras vid förvaltningens mötesplatser.	2023	Besökare kunder/ elever	Kultur- och fritidsförvaltningens chefer	Processledare i intersektionella frågor

<p>13. Anta ett mångfaldsperspektiv vid bokning och genomförande av aktiviteter. Det innebär att kultur- och fritidsförvaltningen aktivt söker en jämlik och bred representation av kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning och funktionsnedsättning vid bokning och genomförande av arrangemang. Syftet är att skapa plats för förebilder till utsatta grupper samt att nyttja förvaltningens mötesplatser för ökad mångfald och inkludering.</p>	<p>2022 Årlig</p>	<p>Besökare kunder/ elever Prioriterade grupper: Hbtqi- personer Personer med funktions- nedsättning</p>	<p>Kultur- och fritids- förvaltningens chefer</p>	<p>Processledare i intersektionella frågor</p>
<p>14. Utse en arbetsgrupp att genomföra en översyn av förvaltningens system, rutiner, enkäter, informations- och marknadsföringsmaterial – såväl digitala som analoga – i syfte att stärka förvaltningens inkluderings- och bemötandearbete. <u>Genomförande:</u> En intern arbetsgrupp för inkluderings- och hbtqi-frågor skapas, med mandat att träffas två halvdagar varje år och driva denna utveckling. Gruppens förslag beslutas i ledningsgrupp.</p>	<p>2022</p>	<p>Besökare kunder/ elever Prioriterade grupper: Hbtqi- personer Personer med funktions- nedsättning</p>	<p>Kultur- och fritids- förvaltningens chefer</p>	<p>Processledare i intersektionella frågor</p>
<p>15. Gör en översyn av förvaltningens system, rutiner, enkäter, informations- och marknadsföringsmaterial – såväl digitala som analoga – i syfte att stärka förvaltningens inkluderings- och bemötandearbete.</p>	<p>2023 Årlig</p>	<p>Besökare kunder/ elever Prioriterade grupper: Hbtqi- personer Personer med funktions- nedsättning</p>	<p>Arbetsgrupp för inkluderings- och hbtqi-frågor</p>	<p>Processledare i intersektionella frågor</p>
<p>16. Ta fram en metod inklusive indikatorer för att uppskatta/mäta besökarnas upplevelse av förvaltningens arbete med att göra verksamheterna inkluderande.</p>	<p>2023</p>	<p>Besökare</p>	<p>Arbetsgrupp för inkluderings- och hbtqi-frågor</p>	<p>Processledare i intersektionella frågor</p>
<p>17. Implementera ovan metod för inflytande med återkoppling, analys och föreslagna åtgärder till förbättring.</p>	<p>2024</p>	<p>Besökare</p>	<p>Arbetsgrupp för inkluderings- och hbtqi-frågor</p>	<p>Processledare i intersektionella frågor</p>

5 Definitioner

Tjörns kommun använder sig av samma definitioner som West Pride, enligt föreningens lista för HBTQI-begrepp (daterad 2020-06-01). Listan inleds med orden:

Det är viktigt att välja sina ord med omsorg. Ord som handlar om identitet kan vara känsliga eller ha en negativ laddning. Det är därför viktigt att reflektera över vilka ord en använder, i vilka sammanhang och hur de används. Ord har en oerhörd sprängkraft och felaktigt använda begrepp kan spå på fördomar och stigmatisering.

Vi har tagit fram en begreppslista över vanligt förekommande uttryck. Vi har även markerat vilka ord vi anser okej att använda, vilka ord en behöver tänka till kring och vilka ord en bör undvika för att inte kränka någon.

Begreppet HBTQI står för homosexualitet, bisexualitet, trans, queer och intersex.

5.1 Okej begrepp att använda

Asexuell

En person som inte känner sexuell attraktion och/eller inte önskar inkludera andra i sin sexualitet. Begreppet används olika av olika personer. En kan uppskatta kroppskontakt och vilja ha kärleksrelationer, eller inte.

Bisexuell

En person som har förmågan att bli kär i eller attraherad av människor oavsett kön kan kalla sig bisexuell.

Cisperson

En person vars könsidentitet stämmer överens med det juridiska kön en tilldelades vid födseln. Exempelvis om en tilldelas könet "kvinna" på BB och sedan känner att det stämmer överens med ens könsidentitet så är en cis. På latin betyder cis "på samma sida". Ordet rör könsidentitet och könsuttryck och har ingenting med sexuell läggning att göra. Som cisperson kan man vara homosexuell, heterosexuell, bisexuell, asexuell eller något helt annat.

Cisnormativitet

Antagandet att alla människor identifierar sig som det kön som har tillskrivits dem vid födseln och lever efter det könets sociala normer (kvinnligt/manligt).

Dragqueen/dragking

Person som leker med könsuttryck på scen eller som en konstform. Är oftast inte en identitet.

Genus

En persons sociala kön eller "könsroll". Anses ofta vara socialt och/eller kulturellt konstruerat.

HBTQI

Ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera personer och personer med intersexvariation, som grupp.

Hen/Den/Hin

Könsneutrala pronomen som främst används om personer som varken identifierar sig som kvinnor eller män utan till exempel är intergender, genderqueer, icke-binära. Hen och den används också i situationer då en persons könstillhörighet är okänd.

Heteronormativitet

Innebär att heterosexualitet och uttryck för heterosexualitet uppfattas som det normala, givna och förväntade. Därmed blir annan sexuell läggning eller könsidentitet betraktad som onormal och konstig. Heteronormen är även starkt sammankopplad med tvåkönsnormen, som innebär att alla förväntas identifiera sig som antingen man eller kvinna.

Heterosexuell

Person som kan bli kär i och/eller sexuellt attraherad av någon av motsatt kön.

Homofobi

En uppfattning eller en medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle och som ger uttryck för en starkt negativ syn på homosexualitet eller på homo- och bisexuella människor.

Homonorm

Norm som utgår från att alla är och agerar på ett sätt där män enbart är intresserade av män och kvinnor enbart intresserade av kvinnor samt att allt som inte är på detta sätt är avvikande och/eller onormalt. Kan vara både medveten och omedveten och göra att t.ex. bisexuella eller transpersoner blir osynliggjorda i HBTQI-sammanhang. Detta är en social norm. För att synliggöra denna norm används begreppet IQTBH.

Homosexuell

Person som kan bli kär i och/eller sexuellt attraherad av någon av sitt eget kön.

Icke-binär

En icke-binär transperson identifierar sig som mellan eller bortom kvinna–man-uppdelningen av kön. Ibland används "icke-binär" som ett paraplybegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen. Begreppet betyder inte samma sak för alla som identifierar sig med det. En del känner sig som både tjej och kille. Andra känner att de befinner sig mellan de kategorierna. Många icke-binära känner sig inte som något kön alls. En del icke-binära vill förändra kroppen med hormoner och/eller kirurgi. Inom icke-binär begreppet ryms t.ex. könsidentiteter såsom intergender, agender, genderfluid m.fl. Ordet rör könsidentitet och könsuttryck och har ingenting med sexuell läggning att göra.

Intersektionalitet

Ett perspektiv som används för att studera hur olika maktordningar hänger ihop med varandra och hur olika identiteter skapas som resultat av exempelvis könsidentitet, sexuell läggning, etnicitet, funktionalitet, klass och ålder. Hur de olika aspekterna hänger samman ser olika ut beroende på person, grupp och sammanhang.

Intersex

Intersex är ett samlingsbegrepp för olika medicinska diagnoser som man kan få om ens kropp inte stämmer överens med normen för varken hur en "typisk manskropp" eller en "typisk kvinnokropp" förväntas se ut.

Det finns olikheter mellan alla kroppar, men en del variationer anses vara så normbrytande att läkarvetenskapen menar att det behöver finnas diagnoser för dem.

Att ha en intersexvariation är inte samma sak som att vara transperson – intersex handlar om egenskaper hos själva kroppen, medan trans handlar om könsidentitet och/eller könsuttryck – men en person som har en intersexvariation kan också vara transperson.

Komma ut

Att berätta för omgivningen om sin sexuella läggning eller könsidentitet. En kan behöva komma ut många gånger i livet, till exempel när en hamnar i ett nytt sammanhang.

Kön

En persons kön. Omtvistat begrepp som för vissa betyder "biologisk kön" och för andra beskriver en persons biologiska, sociala och mentala kön. Rent biologiskt finns det inte två klart åtskilda kön, kön är snarare ett spektrum.

Kön, juridiskt

Det kön som står i passet och som framgår av personnumret.

Könsdysfori

När någon lider av/upplever hinder i vardagen på grund av att könsidentiteten inte stämmer överens med det kön en tilldelats vid födseln. Könsdysfori kan se olika ut för olika personer och i olika situationer. En vanlig form av könsdysfori är det som kallas kroppslig könsdysfori – att delar av kroppen inte känns rätt eftersom de inte stämmer överens med ens könsidentitet.

Könsdysfori kan också vara social och handla om att andra inte bekräftar ens könsidentitet. En person med könsdysfori kan vilja genomgå könsbekräftande behandling. Sådan behandling gör ofta att könsdysforin minskar.

Alla transpersoner har inte könsdysfori.

Könseufori

Att känna positiva känslor kopplat till ens könsidentitet. Könseufori ser olika ut för olika personer och vad som kan ge könseufori är också individuellt. Det kan handla om att känna sig sedd, bekväm och attraktiv i sin kropp, att bli bekräftad av andra med rätt namn och pronomen och att kroppen speglar ens könsidentitet.

En person kan uppleva både könseufori och könsdysfori, en av dem eller ingen av dem. Alla transpersoner upplever inte könseufori.

Könsidentitet

Det kön/genus en själv känner sig som eller väljer att identifiera sig som.

Könsbekräftande vård

Ett samlingsbegrepp för olika sätt att ändra på kroppen så att den stämmer mer överens med könsidentiteten. Vilket eller vilka slags könsbekräftande behandling man behöver är olika för olika personer. Det kan handla om hormonbehandling, olika typer av kirurgi, permanent hårborttagning eller röst- och kommunikationsträning.

"Könskorrigering" och "att byta kön" är äldre begrepp för samma sak, men för transpersoner som grupp är de äldre orden missvisande – att korrigera betyder ju att "rätta till fel", och många transpersoner ser inte sin kropp på det sättet. En transperson "byter" inte heller kön genom könsbekräftande behandling, utan får tillgång till vård som stärker personens könsidentitet.

Könsuttryck

En persons uttrycksmedel för ett visst socialt kön, exempelvis kläder, kroppsspråk, smink och frisyr.

Lesbisk

Begreppet används för att beskriva homosexuella kvinnor, men att vara lesbisk kan även vara ens sexuella läggning oavsett könsidentitet. Läs mer om sexuell läggning längre ner i ordlistan.

Minoritetsstress

Minoritetsstress innebär att man som del av en minoritetsgrupp är utsatt, eller att man ständigt behöver vara på sin vakt och vara beredd på att bli utsatt eller ifrågasatt, vilket kan leda till psykosocial stress.

Män som har sex med män, MSM

MSM är en beteckning som också innefattar män som har sex med män utan att därför se sig som bi- eller homosexuella.

Pansexuell/Pansexualitet

En person som är pansexuell kan vara sexuellt och emotionellt intresserad av alla oavsett könsidentitet, och anser att personligheten är viktigare än könet. Pansexualitet antyder att det finns ett större spektrum av könsidentiteter än bara man och kvinna. Begreppet har likheter med bisexualitet.

Polyamori

Utövandet/önskan/förmågan till att ha flera samtidiga kärleksrelationer, med samtycke från alla inblandade. Motsats till samhällsnormen monogami (tvåsamhet).

Queer

Queer är ett ord med många betydelser, vars syfte är att ifrågasätta statiska definitioner av kön, könsidentitet, könsuttryck och sexualitet.

Ordet kan syfta till den akademiska queerteorin som undersöker och problematiserar normativa aspekter av kön och sexualitet. Med ett queert synsätt betraktar en exempelvis föreställningar om kön som socialt konstruerade.

Att kalla sig själv queer kan handla om att inte behöva passa in i något givet fack. Det kan också handla om att vilja markera en normbrytande könsidentitet, ett könsuttryck, en sexuell läggning eller praktik. Personer som ifrågasätter hetero- och cis-normen kan kalla sig för queeraktivister.

Regnbågsfamilj/Stjärnfamilj

Stjärnfamilj är ett begrepp för alla typer av familjekonstellationer som bryter mot normen för den traditionella kärnfamiljen. Det kan röra sig om en regnbågs-, enförälders-, tvåförälders-, bonusförälders-, adoptiv- eller donationsfamilj, eller en barnlös familj. I en regnbågsfamilj identifierar sig en eller flera familjemedlemmar som HBTQI-personer.

Sexuell läggning

Enligt diskrimineringslagen finns det tre sexuella läggningar; heterosexualitet, homosexualitet och bisexualitet, vilka bygger på tvåkönsnormen. En definierar själv sin sexuella läggning, inte enbart utifrån sexuell praktik utan utifrån hur personen själv identifierar sig.

Tolkningsföreträde

Innebär att personer tillhörande en minoritetsgrupp har första prioritet på att definiera hur ett förtryck mot denna grupp ser ut och hur kampen för gruppens rättigheter ska föras. Personer som inte tillhör gruppen kan fortfarande dela sina tankar och åsikter men dessa har inte samma tyngd som åsikterna från de inom gruppen.

Transfobi

En uppfattning eller en medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle och som ger uttryck för en starkt negativ syn på transpersoner som grupp eller individer.

Transperson

Transperson är ett paraplybegrepp som syftar till att rymma hela den mångfald av identiteter, grupper och personer som på olika sätt identifierar sig som trans. Gemensamt för transpersoner är att ens könsidentitet eller könsuttryck inte stämmer överens med det juridiska kön en fick tilldelat sig vid födseln. Trans har ingenting med ens sexuella läggning att göra, utan handlar enbart om könsidentitet. Som transperson kan man vara homosexuell, heterosexuell, bisexuell, asexuell eller annat.

Transsexuell

Ordet transsexuell kan utgöra en identitet eller en diagnos som en kan få i en könsutredning – det vill säga transsexualism. Transsexualism handlar inte om sexuell läggning utan en diagnos som beskriver tillståndet för en person vars könsidentitet inte stämmer överens med det juridiska kön en tilldelades vid födseln. En transsexuell person vill ofta ändra både juridiskt kön och kroppen med exempelvis hormoner och/eller kirurgi.

Transvestit/Crossdresser

Person som mer eller mindre ofta, helt eller delvis, klär sig i det "motsatta könets" kläder för att må bra.

5.2 Tänk efter först...

Bög

Homosexuell man. Idag ett ok ord att använda så länge det inte används som skällsord. "Bög" har tagits tillbaka av homosexuella män och gjorts

till något positivt. Ordet kan dock uppfattas olika beroende på vem som säger det och i vilket sammanhang.

Fjollig

Används främst om män som har ett mer feminint könsuttryck än normen tillåter. Ordet används ofta som femininitetsförakt.

Flata

Homosexuell kvinna. Precis som ordet bög så har det ofta använts som skällsord men använts idag av homosexuella kvinnor som har "tagit tillbaka" ordet. Det kan dock uppfattas olika beroende på vem som säger det och i vilket sammanhang.

Samkönad relation

En samkönad relation används för att beskriva en kärleksrelation mellan personer av samma kön. För att använda begreppet behöver en veta att personerna har samma könsidentitet så att en inte riskerar att "felköna" någon. Tänk också på att en på ytan olikkönad relation inte behöver vara heterosexuell. Någon av personerna kan exempelvis vara bisexuell eller pansexuell.

5.3 Undvik att använda...

Avvikande sexuell läggning

Undvik att prata om människor som avvikande eller onormala, det är negativt värderande.

Transa

Slang för transvestit. Kan precis som bög och flata missbrukas som skällsord och upplevs av många transpersoner som grovt kränkande. Använd aldrig ordet för att beskriva personer med diagnosen transsexualism, eller som beskrivning för något annat än just transvestiter eller dragqueens/-kings – använd bara ordet när du vet att personen själv identifierar sig med det och tycker att det är okej!

Transsexualitet

Ibland används det inkorrekta ordet transsexualitet, när man egentligen pratar om transsexualism. Eftersom transsexualism är en diagnos och inte en sexuell läggning är det inkorrekt att säga homo-, bi- och transsexualitet.