

Säg
ifrån!

Visdoms **MeTooder** och verktyg för dialog
om mångfald, jämställdhet, diskriminering,
trakasserier och sexuella trakasserier.



Innehåll

Förord

Om frigörande pedagogik

Definition av ord

Om diskrimineringslagen

Härskartekniker

Kreativitetsövningar

Värderingsövningar

Grupp-och parsamtal

Boktips och länkar



FÖRORD

Säg ifrån är ett metodmaterial om arbetskultur och finns i nya upplagan tillgängligt för alla som är intresserade av att leda dialogmöten på jobbet. Dessa kan vara chefer, mångfaldsansvariga, fackombud med flera. Huvudsaken är att det finns ett intresse att få igång goda samtal.

I materialet finns faktakunskap kring pedagogiken, definitioner, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och härskartekniker samt hänvisningar till fördjupningskunskap om så önskas.

Olika typer av dialogövningar presenteras och följs upp av förslag på frågeställningar.

De förslag som finns hoppas jag ska inspirera er till att göra egna frågor som passar just er arbetsgrupp och det tema ni vill jobba med.

Som ni kan märka förekommer det många frågor om både jämställdhet och sexuella trakasserier.

#Meetoo kampanjen har inspirerat mig och jag tror många önskar ha samtal om dessa frågor.

I en krönika angående män som använder könsord i sitt vardagsspråk skriver journalisten Emanuel Karlsten "Det handlar inte om några TV-stjärnor och deras övergrepp utan om en struktur där kvinnor värderas lägre än män och förminskas till sitt kön"."När vi låter det passera, rycker på axlarna åt det, godtar vi en ordning där att vara kvinna blir något sämre än att vara man."

Så "Säg ifrån" och prata om detta på era arbetsplatser! Det kommer att bidra till en utvecklande och god kultur!

Välkommen att kontakta mig om du har frågor eller synpunkter!
Skriv också gärna till mig och berätta hur det går!

Kristina Gow
Visdom Utbildning
kristina.gow@visdom.se
www.visdom.se
mobil. +46705627855



Om frigörande pedagogik

Metoderna som utbildningarna bygger på utgår från att vi som ledare använder oss av "frigörande pedagogik", ett arbetssätt som har sina rötter i Paulo Freires tankar.

I den frigörande pedagogiken är målet att dialogen utgår från människors egna erfarenheter, språk och sätt att uppfatta omvärlden och sig själva. Arbetssättet gör det möjligt för deltagarna att möta sina egna värderingar och ställa dem i relation till andras.

Förutsättningen för detta arbetssätt är att ledaren skapar trygghet i gruppen så att deltagarna kan bemöta varandra respektfullt, föra en öppen dialog och ställa de frågor de innerst inne har. Arbetssättet har en annan slags struktur och ger en annans slags kunskap än den vi ofta är vana vid.

En god hjälp för att uppnå det goda samtalet är att använda sig av olika metoder och övningar. Ordet metod i detta sammanhang betyder att vandra en väg tillsammans med någon eller några. Vi gör något aktivt tillsammans som leder oss framåt i vår utveckling kring en fråga som är viktig och berör oss.

Genom olika övningar förs en öppen dialog i gruppen och var och ens kunskaper, erfarenheter, attityder och värderingar tas tillvara i en trygg och öppen atmosfär.

Som ledare har du en nyckelroll i att hantera dialogen på ett sätt så att:

- alla visar respekt för den andres rätt att uttrycka sin åsikt, även om den inte stämmer med den egna,
- den som vill komma till tals får göra det,
- alla lyssnar aktivt på den som pratar och
- den som inte vill prata får säga pass.

Det är viktigt att alla åsikter får komma fram. De fördomsfulla åsikterna har också sin plats i dialogen, men det betyder inte att de behöver stå oemotsagda. Kommer en fördomsfull åsikt fram, kan en räkna med att någon eller några andra i gruppen reagerar och för fram andra ställningstaganden. Det viktigaste är att ha ett tillåtande klimat, där var och ens värderingar provas i en trygg atmosfär.

Nalle Puh säger ungefär så här: "Det är först när jag säger vad jag tänker som jag vet vad jag tycker". Ofta är det just så, att när en tillåts att verbalt uttrycka vad en tänker, och hör sig själv säga det, så förstärks reaktionen av det sagda. Antingen tycker en att det låter riktigt bra eller också kanske det som sagts upplevs olustigt. I sistnämnda fall behöver en fundera och reflektera över om en verkligen står för det sagda.

Med dialogövningarnas hjälp kan vi främja det goda samtalet om mångfald, jämställdhet, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

I detta material presenteras kreativa övningar (idéstorm, tvärtom, association och post-it), värderingsövningar (fyrahörn och stå på linje) samt par- och gruppsamtal.



Definitioner av ord

Ord som är bra att känna till:

Jämställdhet: Jämställdhet är ett läge där alla människor, oavsett kön, behandlas likvärdigt och har lika mycket makt, rättigheter och skyldigheter.

Mångfald: Mångfald är allt det som gör oss unika som individer, både det vi kan se på utsidan och det som vi bär med oss i form av erfarenheter och personligheter.

Jämlikhet: Alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, religionsbekännelse, funktionsnedsättning, ålder, klasstillhörighet osv. Jämlikhet är en mänsklig rättighet.

Könsordning: En teoretisk förklaringsmodell utvecklad av professor Yvonne Hirdman.

Isärhållande, exempel: Den könssegregerade arbetsmarknaden

Hierarki, exempel: Mannen är norm och det som är manligt värderas ofta högre än det kvinnor gör och det som betraktas som kvinnligt.

Genus (eng gender) ordet brukar användas för att beskriva hur synen på kvinnligt och manligt samt relationen mellan könen inte är biologiskt bestämda utan socialt och kulturellt skapade.

Kön: Kön är en kategori som människor mer eller mindre medvetet delas in i. Det finns fyra perspektiv på kön: biologiskt, juridiskt, mentalt och socialt kön.

Värdegrund: En samling normer, värden och målsättningar som inom en organisation synliggörs genom policydokument. En ofta accepterad värdegrund är varje människas lika värde.

Intersektionalitet: Betyder ungefär att man ska analysera makt och ojämlikhet utifrån flera aspekter samtidigt, exempelvis kön och klass, etnicitet och ålder etc.

Normkritik: Ett förhållningssätt som har till syfte att granska vilka normer som råder i gruppen, för att se vilka som inkluderas och vilka som exkluderas. Normkritik handlar om att fokusera på normer, snarare än att majoriteten ska tolerera de avvikande.

(Källa: Inkludera, Frida Ohlson Sandahl)

Tystnadskultur på arbetsplatsen: Ett läge där personalen är utsatta för olika typer av negativa maktspel, oftast genom olika härskartekniker, vilket skapar rädsla, osäkerhet och otrygghet och där ingen väljer eller vågar säga ifrån.

Tillgänglighet: Det handlar om att personer med funktionsvariationer ska kunna delta på lika villkor i samhället t.ex. när det gäller att ta del av information, ta sig fram i lokaler etc. oavsett om en har en funktionsnedsättning eller inte.



Diskrimineringslagen

”En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

Lagen förbjuder sex former av diskriminering:

- direkt diskriminering
- indirekt diskriminering
- bristande tillgänglighet
- trakasserier
- sexuella trakasserier
- instruktioner att diskriminera.”

TRAKASSERIER OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

”Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon t.ex. tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen så måste den som trakasserat förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekanden krävs från den som känner sig trakasserad.



En arbetstagare har rätt att inte bli trakasserad eller sexuellt trakasserad vare sig av chef eller kollegor. En arbetsgivare som får veta att någon känner sig trakasserad ska utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. Ett aktivt och snabbt agerande från arbetsgivaren ger en signal om att trakasserier inte accepteras och att den som utsätts får stöd från arbetsgivaren.

Med trakasserier menar vi här både sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med en eller flera diskrimineringsgrunder.

(källa:do.se)

Önskar du rådgivning om hur ni t.ex. skriver en handledning om trakasserier och sexuella trakasserier för er arbetsplats, så välkommen att kontakta Kristina.

Härskartekniker

”Härskartekniker är ett fenomen och ett begrepp myntat av Berit Ås för att beskriva ett subtilt förtryckarfenomen mellan män och kvinnor. (Ås, 1992;1978) (mellan alla människor, min anm.) Härskartekniker är enligt Ås metoder att behålla eller skaffa sig negativ makt över andra människor eller sätt att hävda sig själv genom att förtrycka andra individer. Ås definierade fem tekniker från början (Ås 1978) som hon kallade:

1. Osynliggörande
2. Förlöjligande
3. Undanhållande av information
4. Dubbelbestraffning
5. Påförande av skuld och skam

Det första steget i alla förändringsarbeten är medvetenhet. En medvetenhet och uppmärksamhet på att något har hänt ger oss något att utgå ifrån, upplevelse att känna in och relatera till – det får vi genom Ås beskrivningar och begrepp. Andra steget är att synliggöra intellektualisera och påtala och det får vi genom definierade motstrategier. Det tredje steget är att föregå med gott exempel och därtill har vi nu bekräftartekniker.”

Källa, Empowerpent Nätverket vid Stockholms universitet (ENSU)

Det är bra att ledaren känner till dessa härskartekniker, eftersom de kan komma upp till diskussion bland deltagarna då ni samtalar om diskriminering och trakasserier. Ett bra sätt att jobba med härskartekniker är att använda metoden Forumspel. Denna metod finns inte med i detta material eftersom det krävs en särskild utbildning för att lära sig att leda forumspel.

Om du har frågor om detta kontakta Kristina.



Kreativitetsövningar

När en kreativitetsprocess sätts igång virvlar tankar, känslor och associationer inom oss. Det är en nyttig process och som vi vet höger hjärnhalva som används vid sådana tillfällen. En tränas i att uttrycka sig på olika sätt och upptäcka sina egna resurser. Inlevelseförmågan och lyhördheten ökar och lekfulla moment blandas med djup och allvar.

IDÉSTORM

Övningen idéstorm kan vara användbar som inledning till en sammankomst men också mitt i en diskussion. Den kan även följas upp efter en värderingsövning när en fortsatt dialog eftersträvas. Ledaren ställer en fråga eller gör ett påstående och gruppen associerar därefter fritt. Ledaren skriver upp alla förslag på whiteboarden/blädderblocket.

Idéstorm fungerar bra på enkla och raka frågor som:

- Vilka är de vanligaste fördomarna som finns i vårt samhälle?
- Ge exempel på hur en kan tänka normkritiskt?
- På vilka olika sätt kan en utsättas för sexuella trakasserier?
- Vad ska en tänka på för att göra en arbetsplats tillgänglig för alla?
- Hur kan en motverka en tystnadskultur på arbetsplatsen?



Följande är viktigt vid en idéstorm:

- Alla idéer är värdefulla. Uppmuntra deltagarna att ge många förslag. Kritiska reaktioner från övriga är inte tillåtet.
- Alla deltagare skall kunna komma med idéer när som helst. Det skall alltså inte ske i någon ordning. En idé bygger ofta på en annan. Det är viktigt att deltagarna känner att allt är tillåtet och att de inte värderar varandras idéer.
- Idéstorm handlar om kvantitet, inte om kvalitet. Syftet är att så många bra idéer som möjligt tas fram. Blir det en lucka i idéflödet, kan ledaren själv komma med förslag för att ge vidare inspiration.
- Allt som föreslås skall skrivas på blädderblock eller whiteboard, oavsett hur tokig det kan verka eller om det är likt något annat redan föreslaget. Om en idé inte nedtecknas har ledaren faktiskt bedömt den och bryter mot den viktigaste regeln.
- Efter idéfasen är det bra att göra ett avbrott för att låta idéer och tankar mogna. Ge en tid för reflektion och utvärdering, där gruppen tillsammans plockar fram de idéer som är värdefulla att jobba vidare med.
- Ledaren avslutar med att sammanfatta det som kommit fram.



ASSOCIATIONSÖVNING

Associationsövning är en variant till idéstorm. Bra att använda denna övning inledningsvis för att "värma upp" inför ett ämne. Skriv ett ord på whiteborden/blådderblocket. Exempel:

- Jämlikhet
- Normer
- Sexuella trakasserier
- Tystnadskultur
- Diskriminering



Rita en oval ring runt ordet och dra flera streck utåt åt olika håll.

Fråga deltagarna vad de får för associationer av ordet. När förslag kommer, skriv då dessa längst ut på de olika streck som gjorts. När alla förslag skrivits upp går ledaren igenom varje ord och frågar deltagarna om det är ett positivt eller negativt ord. Sätt + respektive – på ordet. Sammanfatta genom att konstatera om ordet givit mest positiva eller negativa associationer. Gå därefter vidare med förslagsvis en värderingsövning!

Egna exempel:



POST-IT-LAPPAR

Ha alltid Post-it i beredskap! Övningen är en associationsövning, den är kreativ och släpper loss var och ens tankar. Ge var och en i gruppen en eller ett par post-it lappar. Ledaren ger en uppmaning eller ställer en fråga. Exempel:

- Skriv tre ord som beskriver en arbetsplats med en god värdegrund!
- Hur kan du förhindra skitsnack i arbetsgruppen?
- Hur agerar du om du blir utsatt för trakasserier på arbetsplatsen?
- Var går gränsen för att en jargong blir för grov?
- Vad skulle du vilja förbättra på din arbetsplats när det gäller bemötande?



Utifrån frågeställningen skriver deltagarna några enskilda ord eller en kort mening på post-it lappen. Ledaren informerar om att det som skrivs är anonymt. Lapparna samlas in, läses upp av ledaren eller en deltagare och fästes på blädderblocket/whiteboarden. På kort tid har ledaren inventerat hur var och en i gruppen ställer sig till det tema som ska diskuteras vidare. Övningen kan följas upp med par- eller gruppdiskussion.

Diskutera därefter öppet i gruppen och ledaren sammanfattar avslutningsvis.

(Post-it är ett registrerat varumärke från 3M)

Egna exempel:



Värderingsövningar

Genom att jobba med värderingsövningar aktiveras alla deltagarna redan från början. De får möjlighet att tänka efter och ta ställning utifrån en frågeställning som saknar ett givet svar. De får träna sig i att uttrycka sina åsikter och motivera sina ståndpunkter. Det är naturligtvis viktigt att ledaren är neutral i sina åsikter och inte värderar vad deltagarna säger.

Aktiva värderingar kräver ett visst tempo. Det får inte bli för långsamt eller för djupa diskussioner. Det handlar om att göra ett val, att tänka efter och ta ställning. Det är precis som i verkliga livet, fast vi då oftare har längre tid till eftertänksamhet. Genom att träna oss skapar vi också medvetenhet om våra val och vad som styr dem. Metoden, som kommer från USA, introducerades på 1970-talet av John Steinberg och har vidareutvecklats av Katrin Byreus.

Enligt Steinberg karakteriseras en aktiv värdering av:

- ett fritt val
- ett val bland flera alternativ
- ett eftertänksamt val med hänsyn till konsekvenser
- ett val man är stolt och nöjd med
- ett val man bekräftar för andra
- ett val man handlar efter
- handlingar som upprepas.

De olika värderingsövningar som presenteras i materialet är 4-hörn och Stå på linje. Dessa övningar kan med fördel användas som inledning vid en sammankomst, men även som uppföljning av övriga övningar!

4- HÖRN

Styrkan med 4-hörnsövningar är att det blir rörelse i rummet och deltagarna får tänka till och ta ställning utifrån en fråga eller en kort berättelse. Ledaren berättar om en situation eller ger ett påstående som avslutas med en fråga. För att ta ställning ges fyra alternativ till svar. Varje hörn i rummet representeras av ett svar. Ett av hörnen är alltid ett öppet hörn, d v s det finns inte något formulerat svar.

Deltagarna uppmanas att gå till det hörn som stämmer bäst utifrån hur de upplever de olika svaren. Ledaren uppmanar de som står tillsammans att samtala i mindre grupper (2 – 3 personer) om varför de ställt sig i just det hörnet. Om någon står ensam i ett hörn är det bra om ledaren leder övningen därifrån.

Efter några minuter får några från varje grupp berätta hur de resonerat. Uppmuntra deltagarna att prata, men det är också tillåtet att vara tyst. Alla har ju redan tagit ställning och en del i gruppen kanske inte vill prata i stor grupp. Det är alltid tillåtet att säga pass om en inte vill säga något.





Diskussioner kan uppstå mellan deltagare i olika hörn och ledaren måste då vara uppmärksam på att ingen värderar den andres uppfattning. Det är tillåtet att flytta på sig från ett hörn till ett annat om en ändrar uppfattning. När deltagarna återtagit sina platser sammanfattar ledaren vad som kommit fram.

Exempel:

Varför skall vi arbeta med jämställdhet på arbetsplatsen?

1. För att följa lagen.
2. För att det handlar om allas lika värde.
3. För att vi tjänar på det både socialt och ekonomiskt.
4. Annat alternativ

Kim upplever att hans kollegor använder en nedlåtande jargong när det gäller företagets kunder. Vad anser du att Kim skall göra?

1. Inte bry sig om det.
2. Be sin chef ta tag i frågan.
3. Säga till sina kollegor att hen inte accepterar det.
4. Annat alternativ

Helena har en arbetskamrat, Ali, som berättar att han blivit utsatt för sexuella trakasserier av sin chef. Chefen kramar ofta Ali för länge och för hårt och det upplever Ali som mycket obehagligt. Vad tycker du Helena ska ge för råd till Ali?

1. Att han genast ska prata med skyddsombud och/eller facket.
2. Att han ska ta omedelbar kontakt med personalavdelningen.
3. Att han ska prata direkt med sin chef.
4. Annat alternativ.

Hur kan en motarbeta trakasserier och sexuella trakasserier på en arbetsplats?

1. Genom att ha en handlingsplan.
2. Genom att ha utbildningar och få kunskap och medvetenhet.
3. Genom att facket engagerar sig i frågorna.
4. Annat alternativ.



STÅ PÅ LINJE

Stå på linje är en värderingsövning som utgår från en frågeställning eller en situation, följt av en frågeställning. Välj en plats i rummet som är fritt från möbler. Lägg två lappar på golvet på varsin sida av rummet, en med JA och en med NEJ skrivet. Markera att det handlar om en linje.

Ledaren ställer en fråga som innehåller någon form av värdering. Deltagarna får sedan ställa sig vid den "station" längs linjen som bäst svarar mot vad hen tycker. Ledaren låter deltagarna prata två och två någon minut och ber därefter några kommentera sitt ställningstagande. I övrigt gäller samma instruktioner som till 4-hörnsövning.

Exempel:

- **Jämställdhet angår mest kvinnor.**
- **På vår arbetsplats respekterar vi varandras olikheter.**
- **Det är vanligt med sexuella trakasserier på arbetsplatser.**
- **På vår arbetsplats bemöter vi varandra på ett respektfullt sätt.**
- **Tystnadskulturer på arbetsplatser är vanligare än en tror.**



Egna exempel:



Gruppsamtal

Vid gruppsamtal är det bra att ledaren tänker igenom hur grupperna skall formas. Ibland kan det vara lämpligt att det sker slumpmässigt och vid vissa tillfällen är det bra att planera i förväg. Om gruppen träffas under t.ex. en heldag kan det vara bra att byta grupper vid ett eller fler tillfällen. Här får ledaren lita till sitt omdöme!

När deltagarna skall börja gruppsamtalet bör ledaren särskilt informera om att det är viktigt att alla kommer till tals och att det kan vara bra att inleda med en ”runda”, där var och en får prata under någon minut. Utse gärna också någon som kan ta tiden om sådan är bestämd.

Ledaren kan också, utifrån ett givet tema, initiera en gruppdiskussion med frågeställningar. Exempel:

”Det var ju bara en komplimang”

- Vad är skillnad på att ge en komplimang och att ge beröm?
- På vilket sätt kan sexuella trakasserier ske?
- Hur kan en veta om det handlar om sexuella trakasserier?
- Hur gör vi om det händer på vår arbetsplats?
- Är det möjligt att fortsätta arbeta tillsammans med en person som har utsatt dig för sexuella trakasserier?
- Om någon måste byta arbetsplats, vem i så fall?

Hur förena förvärvsarbete med föräldraskap?

På vilket/vilka sätt kan arbetsgivaren förbättra arbetsituationen för

- förälder/föräldrar till minderåriga?
- förälder/föräldrar till barn med särskilda behov?
- förälder/föräldrar med funktionsvariationer?

Gruppsamtalen varar ca 15 minuter och därefter kan frågorna diskuteras i storgrupp. Avslutningsvis summerar ledaren det som sagts.

Säg ifrån!

PARSAMTAL

När deltagarna skall reflektera över en frågeställning som diskuteras är det utmärkt att använda sig av parsamtal (ibland kallat bikupa). På ett mer personligt plan får deltagarna då "prata av sig" två och två och lyssna på varandra. En fördel är att alla har sagt något kring den aktuella frågeställningen.

Exempel:

- Hur ser en arbetsplats ut där alla är inkluderade?
- Hur tänker du om tillgänglighet på arbetsplatsen?
- Tycker du att jargongen på arbetsplatsen är ok?
- Hur kan en motverka skitsnack?
- Är det viktigt att jobba med värdegrund på arbetsplatsen?





Boktips mm.

Mina vänner och kollegor har skrivit följande böcker som jag varmt rekommenderar:

Inkludera, Frida Ohlson Sandahl

Mångfald i praktiken, Gabriella Fägerlind

Jämställdhet i praktiken, Gabriella Fägerlind

Från man till människa, Sara Lund Claes Schmidt

Länkar:

www.do.se

www.jamstall.nu

www.inclusionacademy.se

Youtube: Diskrimineringsombudsmannen, Trakasserier, Marie Nordström