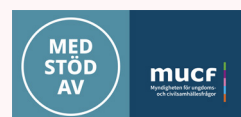


Power Talks metod- material

För er som vill minska diskriminering,
förtryck och rasism genom era verksamheter.



Har du frågor, feedback eller kommentarer?

Kontakta info@jamstalldutveckling.se

Power Talks

<https://www.jamstalldutveckling.se/power-talks>

Första upplagan

Första tryckningen

Tryck

JustNu Malmö

Grafisk form

Jämställd Utveckling Skåne

Presskontakt

Jämställd Utveckling Skåne, info@jamstalldutveckling.se

Om Power Talks

Power Talks genomfördes 2022–2023 i ett samarbete mellan Jämställd Utveckling Skåne, Medborgarskolan Syd och Ibn Rushd Distrikt Södra med stöd av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF).

Intro

Power Talks metodmaterial fokuserar på att bidra till en trygg och inkluderande organisationskultur, med ett särskilt fokus på personer med muslimsk tillhörighet och hbtqi-personer. Metodmaterialet är till för organisationer, arbetsplatser eller föreningar som vill kompetensutvecklas inom dessa områden och samtidigt få konkreta verktyg för hur ni kan bli mer inkluderande. Ni kan vara hur många som helst som genomför metodmaterialet tillsammans.

Anledningen till att fokuset ligger på personer med muslimsk tillhörighet och hbtqi-personer är för att det inte finns så mycket studiematerial med fokus på denna intersektion sedan tidigare. Power Talks vill däremot arbeta mot all form av diskriminering och hoppas att materialet öppnar upp ögonen för andra minoriteter, så att vi alla kan bli bättre på att visa solidaritet gentemot varandra.

Metodmaterialet består av fem kapitel:

- Kapitel ett fokuserar på normer, makt och diskriminering.
- Kapitel två är ett fördjupningskapitel om antimuslimsk rasism.
- Kapitel tre är ett fördjupningskapitel om hbtqi.
- Kapitel fyra fokuserar på hur diskriminering och exkludering på arbetsplatser kan upplevas utifrån hbtqi-personer och personer med muslimsk tillhörighet, och på hur er arbetsplats kan bli mer inkluderande.
- Kapitel fem ger konkreta tips och verktyg för arbetsplatser som vill utveckla sitt inkluderingsarbete.

Så här använder ni metodmaterialet:

Power Talks metodmaterial är utformad som en studiecirkel. En studiecirkel består av en grupp människor som vill lära sig något tillsammans. Innehållet anpassas efter deltagarnas förutsättningar och behov. Detta betyder att ni som väljer att använda Power Talks har stort inflytande över vad och hur ni ska använda er av metodmaterialet.

Materialet består innefattar ca 13,5 timmar, vilket motsvarar 18 studietimmar. En studietimme enligt folkbildningens regler är 45 minuter. Tidsangivelserna i metodmaterialet är endast förslag, ni kan välja om ni vill ha kortare eller längre diskussioner.

Vi rekommenderar att en utsedd ledare ansvarar för att leda metodmaterialet och processen. Det är bra att gruppen känner sig trygga med ledaren och att ledaren ser till gruppens behov.

Ni kan vara hur många som helst som genomför metodmaterialet tillsammans. Men vi rekommenderar att diskussionerna görs i uppdelade grupper om max 5 personer.

Innehållsförteckning

Kapitel 1: Normer, makt och diskriminering

Material och tidsåtgång	6
Incheckning	7
Vad är en norm?	7
Vad är makt?	8
Diskrimineringsgrunder	9
Rättigheter	10
Islamofobi/antimuslimsk rasism	11
Hbtqi	12
Mikroaggressioner	12
Vart kan jag vända mig?	13
Sammanfattande reflektion	13

Kapitel 2: Fördjupningskapitel om antimuslimsk rasism

Material och tidsåtgång	14
Incheckning	15
Historia: Antimuslimsk rasism	15

Strukturell antimuslimsk rasism	16
Att uppleva antimuslimsk rasism	17
Konsekvenser av att bryta mot normer	18
Minoritetsstress	20
Case reflektion	21
Intersektionalitet	22
Sammanfattande reflektion	22

Kapitel 3: Fördjupningskapitel om hbtqi

Material och tidsåtgång	24
Incheckning	25
Historia: Hbtqi	25
Var existerar fler än två kön?	26
Strukturell diskriminering av hbtqi-personer	28
Att uppleva diskriminering på grund av könsidentitet och sexualitet	28
Konsekvenser av att bryta mot normer	30
Case reflektion	32

Intersektionalitet	33	Övning och reflektion:	
Sammanfattande reflektion	34	Samma / inte samma	45
Kapitel 4: En inkluderande arbetsplats och organisation		Övning och reflektion:	
Material och tidsåtgång	36	Tvärt-om brainstorming	46
Incheckning	37	Tips på hur ni kan främja god hälsa på arbetsplatsen	47
Arbetsplatsen	37	Här är dina rättigheter på arbetsplatsen	48
Minoritetsstress och rasism på arbetsplatsen	39	Sammanfattande reflektion	49
Att hantera och undvika diskriminering på arbetsplatsen som hbtqi-person	40	Kapitel 5: Att gå från vilja till praktik	
Att vara tolererad på arbetsplatsen	41	Material och tidsåtgång	50
Ledarens ansvar och makt	42	Incheckning	51
Hur kan vi bli en mer inkluderande arbetsplats?	43	Att börja förändringsresan	51
Övning och reflektion:		Skapa en policy	54
Reflektera över din arbetsplats	44	Genomföra analyser	56
		Ta fram en handlingsplan	58
		Tack!	63

Normer, makt och diskriminering

Kapitel 1

Kapitlet ger en kunskapsgrund om normer, makt och diskriminering och hur dessa påverkar människor. Kapitlet ger också en introduktion till begreppen antimuslimsk rasism och hbtqi och vad de innebär.

Material:

- Pennor till alla deltagare
- Papper att skriva på till alla deltagare
- Eventuellt post-its
- Rättigheterna utskrivna till varje deltagare

Tidsåtgång:

180 minuter (fyra studietimmar). Tidsangivelserna är rekommendationer. Vi rekommenderar ansvarig ledare att gå igenom kapitlet för att uppskatta hur lång tid som läggs på de olika delarna.

Incheckning | 20 minuter

Instruktion till ledare: Led incheckningen.

Inled med en presentationsrunda där varje deltagare berättar sitt namn och varför den deltar i Power Talks.

Instruktion till ledare: Låt alla föreslå samtalsregler och be någon att skriva ned dem och spara till nästa gång.

- Hur ska vi vara med varandra när vi använder oss av Power Talks metodmaterial?
- Hur ska vi hantera eventuella konflikter som uppstår?
- Hur ska vi hantera olika åsikter?
- Hur ser vi till att alla som deltar känner sig trygga?

Vad är en norm?

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

- Föreställningar, idéer och oskrivna regler som formar vårt sätt att vara och agera
- Bygger på föreställningar kring det som är " normalt".
- Olika i olika sammanhang
- Kan skapa ordning och trygghet i vardagen
- Kan exkludera, begränsa och osynliggöra
- Kan skapa "vi" och "dem"
- Förblir osynliga innan vi bryter mot dem
- Den som tillhör normen/anpassar sig efter normen får större handlingsutrymme och makt
- Återskapas och upprätthålls när en anpassar sig till dem
- ... kommer ni på något mer?



Reflektera och diskutera | 20 minuter

Instruktion till ledare: Läs upp frågorna högt för gruppen.

Diskutera i grupp och skriv upp gemensamt på en tavla, på post-its eller på papper.

- Vilka normer skulle ni säga är typiska för Sverige?
- Vilka fördelar finns det med att följa normer?
- Vilka negativa konsekvenser finns det att bryta mot normer?



Vad är makt? | 20 minuter

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

Ju närmare normen vi befinner oss i ett sammanhang, desto mer makt ger det oss. Vad är då makt? Makt handlar om:

- Möjligheterna att påverka sitt eget liv
- Möjligheterna att påverka samhället
- Möjligheterna att ta del av samhällets resurser

Ju mer makt du har, desto större möjligheter har du att kunna påverka samhället. Olika personer har olika mycket makt i samhället. Vilka möjligheter och förutsättningar en har hänger mycket ihop med till exempel klass, religion, etnisk tillhörighet, funktionalitet, hudfärg, sexualitet, ålder och andra diskrimineringsgrunder.

Exempel på hur normer kan påverka och begränsa makt:

- Jens använder rullstol. Han vill vara med och påverka i sin kommun, men han kan inte ens komma in i kommunhuset eftersom det inte finns någon ramp eller hiss.
- Alba är icke-binär. Hen är medbjuden på jobbet tvådagarskonferens på en spaanläggning, men i anläggningen finns det bara omklädningsrum och bastun för kvinnor eller män.
- Zarah är lärare och vill fira eid al-fitr efter ramadan med sin familj och vänner. Men hon får inte ledigt från jobbet eftersom eid al-fitr inte räknas som helgdag.

Inspirationskälla | RFSL Utbildning

Reflektera och diskutera

Instruktion till ledare: Läs upp frågorna högt för gruppen. Diskutera i grupp och skriv upp gemensamt på en tavla, på post-its eller på papper.

- På vilka sätt blir Jens, Alba och Zarah begränsade i sin makt i exemplen ovan?
- Vilka diskrimineringsgrunder syns och vilka syns inte?
- Fundera på din arbetsplats/förening. Vilka har makt att påverka andra? Vilka får lov att berätta sina historier och skämt utan att bli avbrutna? Hur ser de som jobbar där och de som inte jobbar där ut? Fundera gärna både utifrån de som har formell makt – som chefer, ledare, styrelsemedlemmar – men även utifrån de som inte har en formell makt, till exempel personer som många tycker om eller som har jobbat länge. Använd gärna diskrimineringsgrunderna att reflektera utifrån.

Diskrimineringsgrunder

Många normer hänger ihop med de sju diskrimineringsgrunderna vi har i lagen. Dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Diskriminering betyder att du blir orättvist och sämre behandlad än någon annan, på grund av att du tillhör dessa diskrimineringsgrunder. Ni kan läsa mer om de olika diskrimineringsgrunderna på Diskrimineringsombudsmannens hemsida, länk finns i källorna.

Diskrimineringslagen finns för att skydda dig som enskild person från att bli diskriminerad av olika instanser i samhället du är beroende av eller där du är i en underlägsen position, exempelvis av din arbetsplats, av din skola, i butiker, på banken, när du söker vård och kontakt med socialtjänst.

Personer kan bli diskriminerade på olika sätt, t.ex. att du kränks, blir utsatt för trakasserier, eller inte får tillgång till en plats eller information du har rätt till. Det ska finnas ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna för att det ska vara diskriminering enligt lagen.



Rättigheter

Instruktion till ledare: Skriv ut rättigheterna och dela ut till varje deltagare.

Utöver diskrimineringslagen följer även Sverige artikel 5 i FN:s Internationella konvention om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, som Sverige ratificerade 1966. Målet med konventionen är att se till att grupper som behandlas olika på grund av ras, hudfärg och/eller etniskt tillhörighet har samma rättigheter som alla andra. Dessa rättigheter handlar om:

1. rätten till lika behandling inför domstolar,
2. rätten till personlig säkerhet och till skydd från staten från våld,
3. att rösta och delta i politiken,
4. rätten att fritt röra sig och bosätta sig inom statens gränser,
5. rätten att lämna vilket land som helst, även sitt eget, och att återvända till sitt eget land,
6. rätten till en nationalitet,
7. rätten till äktenskap och val av maka/make,
8. rätten att äga egendom,
9. rätten att ärva,
10. rätten till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet,
11. rätten till åsiktsfrihet och yttrandefrihet,
12. rätten till församlingsfrihet och föreningsfrihet,
13. rätten till arbete,
14. rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar,
15. rätten till bostad,
16. rätten till allmän hälsovård, sjukvård, social trygghet och sociala förmåner,
17. rätten till utbildning,
18. rätten att delta på lika villkor i kulturell verksamhet, samt
19. rätten till tillträde till alla platser och serviceinrättningar som är avsedda för allmänheten såsom samfärdsmedel, hotell, restauranger, kaféer, teatrar och parker.

Övning och reflektion | 30 minuter

Instruktion till ledare: Läs upp övningens instruktioner och led diskussionsfrågorna.

Gå igenom alla 19 rättigheter individuellt. Välj ut de 10 rättigheter du tycker är viktigast. Kom sedan gemensamt överens om vilka 10 rättigheter ni väljer ut som grupp.

Reflektera därefter över dessa frågor:

- Hur känns det att behöva välja bort rättigheter ni egentligen har rätt till?
- Vilken rättighet känns värst att avstå?
- Vilka i Sverige har tillgång till dessa rättigheter, vilka har inte det?

Islamofobi / antimuslimsk rasism

Instruktion till ledare: Begreppsförklaring – läs texten högt för gruppen.

Både uttrycken islamofobi och antimuslimsk rasism används för att beskriva rasism mot personer med muslimsk bakgrund. Islamofobi ger uttryck för individuell irrationell rädsla eller fobi för islam och muslimer, medan uttrycket antimuslimsk rasism bättre beskriver den strukturella rasism som finns mot muslimer. Antimuslimsk rasism drabbar personer som på olika sätt blir lästa som muslimer på grund av deras nationalitet, namn, utseende och annat. En person eller grupp behöver inte vara praktiserande, eller ens vara muslim, för att bli utsatt för antimuslimsk rasism. Antimuslimsk rasism existerar från individnivå (fördomar/hat) till statlig nivå (lagar som direkt/indirekt diskriminerar muslimer). Metodmaterialet kommer framöver använda sig av begreppet antimuslimsk rasism.

Reflektera och diskutera | 15 minuter

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna.

- Har du tidigare hört uttrycken islamofobi och antimuslimsk rasism? Vad är skillnaden i dessa uttryck?
- Kopplat till frågan om normer, vilka normer/fördomar kan det finnas om muslimer och islam?
- Vilka svenska normer, som ni tidigare diskuterade, skulle kunna påverka personer med muslimsk tillhörighet?

Hbtqi

Instruktion till ledare: Begreppsförklaring – läs texten högt för gruppen.

- Ett samlingsnamn för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera och intersexpersoner.
- H:et och b:et handlar om sexuell läggning, alltså vem man blir kär i eller attraherad av.
- T:et handlar om hur man definierar och uttrycker sitt kön.
- Queer kan röra sexuell läggning, könsidentitet, relationer och/eller sexuell praktik men kan också vara ett uttryck för ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer.
- I:et handlar om att kroppen bryter mot normer kring kön.

Källa | RFSL

Reflektera och diskutera | 15 minuter

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna.

- Har du tidigare hört om begreppen bakom hbtqi? Vad är skillnaden i dessa uttryck?
- Kopplat till frågan om normer, vilka normer/fördomar kan det finnas om hbtqi-personer?
- Vilka svenska normer, som ni tidigare diskuterade, skulle kunna påverka hbtqi-personer?



Mikroaggressioner

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen, scanna QR-koden och se klippet.

Personer som sticker ut från normen bemöts ofta annorlunda än andra. Att hela tiden få samma frågor utifrån att en sticker ut, exempelvis "var kommer du ifrån", "varför dricker inte du alkohol?" eller "om ni är två tjejer i förhållandet, vem av er är killen?" kan förenklat jämföras med att få myggbett. Ett myggbett ibland är okej, men när just du får massa myggbett hela tiden som kliar, och ingen annan får det, blir det jobbigt. Dessa små stressmoment kallas för mikroaggressioner. Att bli utsatt för mikroaggressioner kan leda till minoritetsstress. Minoritetsstress är en stress som handlar om att en, som del av en minoritetsgrupp, ständigt behöver vara på sin vakt och beredd på att bli utsatt eller ifrågasatt.

Filmen "Inget illa ment" av Make Equal illustrerar tydligt hur frågor och kommentarer som verkar oskyldiga kan upplevas av personer som får höra dem hela tiden, och hur den känner av det.

Reflektera och diskutera | 20 minuter

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna

- Vad känner du av att se denna film?
- Vilka frågor brukar du ställa till exempelvis en ny kollega, för att du är nyfiken?
- Hur tror du det uppfattas för den som du frågar?
- Vilka frågor tror ni kan leda till minoritetsstress?

Vart kan jag vända mig?

Om du blivit utsatt för diskriminering eller har frågor angående diskriminering kan du vända dig till en antidiskrimineringsbyrå. Det finns flera olika i hela landet och det kostar inget att kontakta dem.

Om du blivit utsatt för diskriminering på din arbetsplats ska du vända dig först till ditt fackförbund.

Diskriminering på skolan kan anmälas till Skolverket och om du har blivit diskriminerad på din vårdcentral eller på sjukhuset kan du vända dig till Inspektionen för Vård och Omsorg (IVO).

Du kan även anmäla diskriminering till den statliga myndigheten mot diskriminering, Diskrimineringsombudsmannen (DO), men de driver väldigt få individuella ärenden.

Du kan även söka hjälp från en advokat, men då får du betala alla kostnader själv.

Sammanfattande reflektion | 10 minuter

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

Normer påverkar oss alla i samhället. Vilka normer vi följer påverkar hur mycket makt vi har i samhället. Diskrimineringsgrunderna påverkar också hur mycket makt vi har i samhället och hur begränsade vi är i vardagen. Övningen med FNs rättigheter är ett sätt att få upp ögonen för hur det kan kännas med begränsade rättigheter i ens liv.

Fundera gemensamt, alternativt skriv ner för dig själv:

- Något nytt jag lärde mig idag var...
- Något som väckte motstånd eller förvirring i mig var...
- En del jag tyckte var särskilt viktigt och tankeväckande var...
- Något jag vill lära mig mer om är...

Fördjupnings- kapitel om anti- muslimsk rasism

Kapitel 2

Detta kapitel är en fördjupning på temat antimuslimsk rasism. Kapitlet går kort igenom antimuslimsk rasism ur ett historiskt perspektiv, går igenom hur det upplevs att utsättas av antimuslimsk rasism och går slutligen igenom begreppet intersektionalitet.

Material:

- Dator eller mobilen med internetuppkoppling, för att kunna se ett filmklipp på internet
- Pennor till alla deltagare
- Papper att skriva på till alla deltagare
- Eventuellt post-its

Tidsåtgång:

180 minuter (fyra studietimmar). Tidsangivelserna är rekommendationer. Vi rekommenderar ansvarig ledare att gå igenom kapitlet för att uppskatta hur lång tid som läggs på de olika delarna.

Incheckning | 10 minuter

Instruktion till ledare: Led incheckningen.

- Inled med en presentationsrunda där varje deltagare berättar sitt namn och varför en deltar idag.
- Nästa steg är att gå tillbaka till samtalsreglerna som togs fram första tillfället – Hur ska vi vara med varandra när vi använder oss av Power Talks metodmaterial? Påminn varandra.

Repetition från tidigare kapitel

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

I kapitel ett pratade vi om normer, makt och diskriminering. Genom övningar, reflektion och diskussion tog vi ett steg närmare att vara normmedvetna. Att vara normmedveten innebär att du ser de normer som begränsar människors liv och försöker bredda dem så att fler kan passa in i samhället. Personer med makt påverkar normer i hög utsträckning och personer som är en del av normen har lättare att få tillgång till makt eftersom de flesta situationer är anpassade efter dem. Att börja undersöka och kritiskt granska vilka normer som finns i olika sammanhang, exempelvis i sitt eget hem, på sin arbetsplats, i sitt land, är därför ett viktigt första steg för att skapa förändring.



Historia: Antimuslimsk rasism

Instruktion till ledare: Se seminariet "Mattias Gardell – Islamofobi – Historia, teori och forskningsläge" tillsammans om historia bakom rasism och antimuslimsk rasism.

Ni kan hitta videon genom att scanna QR-koden. Ni kommer till en hemsida med flera videor. Skrolla tills ni hittar den som heter "Mattias Gardell – Islamofobi – Historia, teori och forskningsläge". Spola fram tills tidsmarkören står på 15:00 och börja se därifrån. Se klippet till 30:15.

För att hitta videon kan även söka "Seminariet om islamofobi Malmö", på Google och välja länken som heter "Se seminariet om islamofobi - Malmö stad".

Reflektera och diskutera | 20 minuter

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna.

- Lärde du dig något nytt utifrån klippet? Vad i så fall?
- Vad förvånade dig mest?
- Hur tror du historien påverkar oss idag?

Strukturell antimuslimsk rasism

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

Rasism existerar på alla samhällsnivåer, även på strukturell nivå. Antirasistiska akademien beskriver strukturell rasism så här: "Strukturell rasism uppstår när samhällsstrukturer, t.ex. rättssystemet, utbildningssystemet etc., och det politiska systemet exkluderar etniska minoriteter och/eller immigrantgrupper från att delta i samhällslivet på samma villkor som övriga medborgare". Expos rapport från 2022 visar att drygt en tredjedel (36%) av svenskarna håller med om påståendet att islam utgör ett hot mot den västerländska civilisationen. Rapporten visar också att tre av tio personer är negativt inställda till att någon i ens familj har en partner med muslimsk tillhörighet. I Sverige syns strukturell antimuslimsk rasism på olika sätt:

- Motverkande av muslimsk organisering. Muslimska organisationer har svårare att få tillgång till banktjänster och blir hårdare kontrollerade av myndigheter/kommuner vid mottagande av bidrag. Muslimska församlingar och föreningar är också särskilt utsatta för hot och hat.
 - I media. När media uppmärksammar att enskilda personer med muslimsk tillhörighet begår brott blir muslimer dömda som grupp. "Alltid när det händer något i världen eller i samhället, den första tanken man har i ryggraden är ju "snälla låt det inte vara en muslim som har gjort det här dådet", för jag vet hur det påverkar mig i samhället."
- Källa** | Brå rapport 2021: 3.
- Diskriminering på arbets- och bostadsmarknaden. Arbetssökande med muslimsk tillhörighet har 30 respektive 26 procentenheter lägre sannolikhet att bli erbjudna jobb än arbetssökande som är kristna. En stor andel muslimer, men långt ifrån alla, har lägre inkomst än genomsnittet och bor i socioekonomiskt svaga områden.
 - Diskriminerande lagar. Idag har vi religionsfrihet i Sverige, men politiska förslag om att förbjuda religiösa symboler för att visa religiös neutralitet skulle särskilt drabba kvinnor som bär hijab.



Källor | Antirasistiska akademien | EXPO | LSU | MUCF | Brå

Att uppleva antimuslimsk rasism

Instruktion till ledare: Läs upp citaten, eller be var och en i gruppen läsa upp var sitt citat.

En stor del av detta kapitel är hämtat från myndigheten Brottsförebyggande rådets rapport "Islamofobiska hatbrott: Brå rapport 2021:3". Rapporten bygger på erfarenheter från 500 anmälningar om islamofobiska hatbrott i Sverige och intervjuar flera privatpersoner, representanter från muslimska församlingar, organisationer och forskare. Följande är citat från personer som upplevt antimuslimsk rasism.

"Det jag tycker är allra värst är det här tysta hatet. De här blickarna man kan få. Att bara ens existens känns jobbig för folk ... Det är det som är det värsta tycker jag."

"De som kanske har någon psykisk ohälsa, de är mer verbala och vågar säga rakt ut "du din jävla muslim". Men de här som är lite mer, de här kostymgubbarna, de kan viska det. De viskar oftast så ingen annan ska höra, bara jag och den personen. Och det är mer jobbigt, för då kan du inte heller ... Börjar jag försvara mig så är det ingen runt omkring som kommer fatta vad som har hänt utan de kommer bara se mig stå och gapa och skrika och inte se vad han har gjort."

"Vi försöker bygga upp den känslan av att vi är en del av det här. Men om jag ska vara riktigt ärlig så känner jag mig inte hemma [i Sverige]. Jag blir hela tiden påmind om det. Det försvinner aldrig."

Källa | Brå rapport 2021: 3.

"Slöjförbud i Skurups kommun - får jag inte gå till jobbet? Kan jag inte ha kvar min identitet och försörja mig? Ska mina barn inte gå i skolan och få vara muslimska i sin identitet? Vem tänker så här? Är det flera av mina kollegor och inte bara beslutsfattaren? - Kollegas tankar och reflektioner"

Källa | Deltagare Power Talks

"Jag bär slöja (hijab) och ofta tror andra att det betyder att jag är konservativ. Inte bara det att folk antar att jag inte är sexuell överhuvudtaget, de utgår inte heller någonsin från att jag har en queer sexualitet."

Källa | Regnbågsföreningen Malkus (2018)

Reflektera och diskutera | 20 minuter

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna.

- Vad kände du av att läsa dessa vittnesmål?
- Vilka citat kunde du känna igen dig i?
- Vad förvånade dig?

Konsekvenser av att bryta mot normer

Instruktion till ledare: Läs upp texten högt.

Det är viktigt att förstå att konsekvenser av antimuslimsk rasism inte bara drabbar enskilda personer, det drabbar även personer med muslimsk tillhörighet som grupp. Individer upplever ökad oro och otrygghet för sig själva, men även för ökade antimuslimska idéer och attityder i samhället och att i förlängningen aldrig accepteras som muslim i Sverige, trots att en fötts och levt hela sitt liv i Sverige. Personer som utsätts för antimuslimsk rasism drabbas av olika konsekvenser. Här är några exempel:

Initial chock

Många upplever chock direkt efter de upplevt en kränkande/diskriminerande händelse och upplever ofta i efterhand att en borde gjort något åt det som hände.

Oro och nedstämdhet vanligt i ett längre perspektiv

Exempelvis sömnsvårigheter, nedstämdhet, koncentrationssvårigheter.

Ändrar sina rutiner och beteenden

Går nya vägar till arbetsplatsen eller skolan eller undviker platser där en kan bli utsatt, exempelvis simhallar, butiker, landsbygden eller platser där en kan "sticka ut".

Flera väljer att dölja sin muslimska identitet, medan andra blir starka i sin muslimska identitet

Exempelvis tar på sig keps eller luva för att dölja slöjan eller undviker att prata om sin religiösa identitet på jobbet. Eller att en känner sig stärkt i sin tro trots att en blir utsatt för kränkningar.

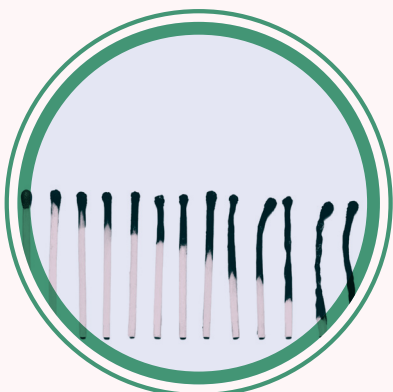
Kompensationsbeteenden

Försöker undvika att dra till sig negativ uppmärksamhet genom att visa att en inte är farlig. Exempelvis tonar ner sitt agerande, höjer inte rösten, plockar skräp på gatan, ler mot främlingar.

Försöker förklara bort gärningsmannens beteende

Exempelvis tänka att gärningsmannen hade en dålig dag, inte vet bättre eller att beteendet är rättfärdigat på grund av att vissa personer med muslimsk tillhörighet betar sig dåligt.

Källa | Brå rapport 2021:3





**Det jag tycker är allra
värst är det här tysta
hatet. De här blickarna
man kan få. Att bara ens
existens känns jobbig för
folk ... Det är det som är
det värsta tycker jag.**

Källa | Brå rapport 2021:3

Minoritetsstress

Instruktion till ledare: Läs upp texten högt.

Den konstanta risken för att bli utsatt för diskriminering och fördomar kan leda till minoritetsstress. Minoritetsstress är en kronisk och långvarig stress som uppstår på grund av att tillhöra en minoritet och möta diskriminering, fördomar och strukturer som kan begränsa ens möjligheter och välmående. Här är några sätt som personer med muslimsk tillhörighet kan uppleva minoritetsstress:

- Antimuslimsk rasism och diskriminering: Personer med muslimsk tillhörighet kan möta antimuslimsk rasism och fördomar från alla delar av samhället. Det kan vara genom verbala eller fysiska trakasserier, hatbrott, stereotypa förväntningar och negativa attityder. Sådana negativa erfarenheter kan skapa stress, ångest och rädsla för att uttrycka sin religiösa identitet öppet.
- Social exkludering: Personer med muslimsk tillhörighet kan uppleva att en inte blir fullständigt accepterad eller inkluderad i samhället på grund av ens religiösa identitet. Det kan vara svårt att finna gemenskap, få tillgång till arbetsmöjligheter eller känna som en del av samhället, vilket kan leda till känslor av utanförskap och stress.
- Stigmatisering och negativa stereotyper: Personer med muslimsk tillhörighet kan utsättas för negativa stereotyper och generaliseringar om ens religiösa tro och kultur. Det kan leda till självzensur och rädsla för att bli stämplad eller utpekad som "annorlunda". Att ständigt behöva försvara ens religion och ens identitet kan vara utmattande och påverka det psykiska välbefinnandet.
- Politisk debatt och medierapportering: Debatter om islam och muslimer i samhället kan vara polariserande och kan bidra till att skapa en negativ miljö för personer med muslimsk tillhörighet i Sverige. En negativ medierapportering om islam och personer med muslimsk tillhörighet kan förstärka fördomar och stereotyper och påverka muslimer på ett sätt som ökar stress och orolighet.

Det är viktigt att betona att upplevelsen av minoritetsstress varierar från individ till individ och beror på olika faktorer som kön, etnisk bakgrund, socioekonomisk status och individuella erfarenheter.

Reflektera och diskutera | 30 min

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna.

Utifrån det ni läst om konsekvenser av att bryta mot normen och upplevelsen av minoritetsstress, vilken typ av oro kan uppstå för personer med muslimsk tillhörighet vid dessa tillfällen?

- Dejta
- Söka jobb
- Delta i jobbaktiviteter
- Idrotta/sporta
- Ska hjälp från myndigheter
- Engagera sig ideellt
- Gå på fest/festival

Case reflektion | 20 min

Instruktion till ledare: Läs upp texten och led diskussionsfrågorna.

Aliyah är en ung kvinna som bär hijab och är på stadsbiblioteket för att låna böcker. Medan hon står vid receptionen och letar efter sitt bibliotekskort märker hon att en man passerar bakom henne flera gånger. Hon tycker att han viskar ordet "islamist" varje gång han passerar, men tänker att hon inbillar sig. Hon märker snart att ingen annan är i närheten, och viskningarna blir tydligare och högre, tills han står precis bakom henne och skriker "islamist, ut ur vårt land". Aliyah blir chockad och stum och vet inte hur hon ska reagera. Besökare runt omkring verkar upprörda, men säger inget. När personalen hörde vad mannen sa kom de fram och kastade ut honom. När mannen försvann gick alla tillbaka till det de gjorde innan, ingen gick fram till Aliyah.

- Hur känns den här situationen för Aliyah?
- Varför gör mannen som han gör?
- Vad kan du göra i denna situation som åskådare?
- Vilken stöttning tror du Aliyah behöver?
- Hur skulle du kunna bekräfta Aliyahs känslor över det som hänt?
- På vilka sätt kan du visa att du stöttar Aliyah?

Intersektionalitet

Instruktion till ledare: Läs upp texten och begreppsförklaringen högt och visa modellen som ni finner på nästa sida.

Intersektionalitet är ett verktyg för att uppmärksamma vilka som har mer och mindre makt i olika sammanhang. Intersektionalitet handlar om hur olika diskrimineringsgrunder och maktordningar kan påverka varandra, och ibland till och med kan förstärka varandra. Ordet kommer från engelskans intersection, som kan betyda väggkorsning och skärning. När vi vill förstå en viss typ av hierarki eller vem det är som har mest makt i ett visst sammanhang använder vi ordet vi vill analysera i mitten, i detta fall "muslim" som vi ser i modellen nedan, för att sedan analysera hur "muslim" spelar olika stor roll i olika sammanhang av makt.

Källa | Jämställdhetsmyndigheten, 2023

Begrepp: Trospraktik

Med trospraktik menar vi en person som praktiserar en religiös åskådning, exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religion åskådning, exempelvis buddism, ateism och agnosticism.

Övning och reflektion | 20 min

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen och led övningen, alternativt be någon leda övningen.

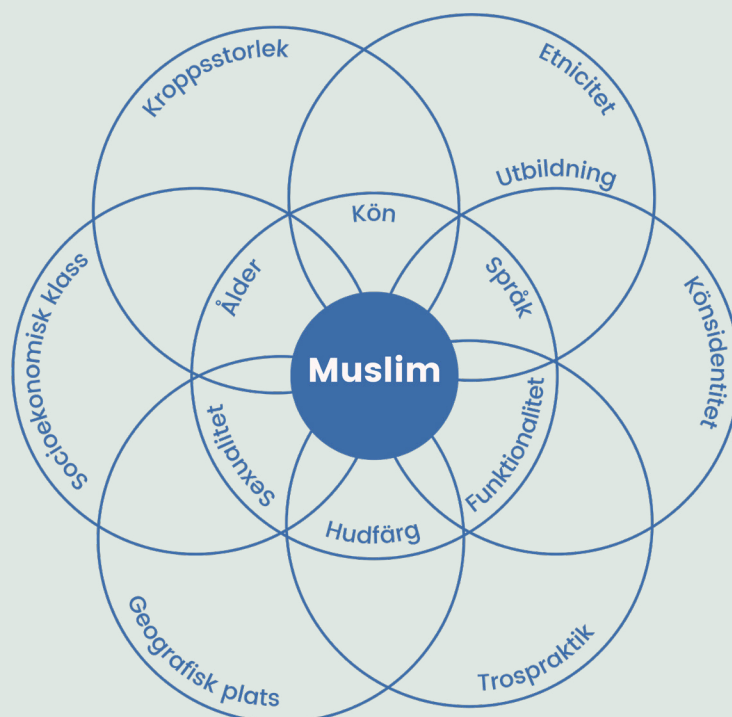
- På nästa sida ser ni en modell. I mitten av modellen ser ni ordet "muslim". Vi utgår ifrån en person med muslimsk tillhörighet. Välj tre kategorier utöver muslim, exempelvis muslim + funktionalitet, muslim + kvinna, muslim + ung. Skriv dessa på en tavla eller ett papper där alla kan se.
- Vilka utmaningar kan personer uppleva om en som person identifieras med flera olika normutmanande kategorier? Analysera identiteterna en åt gången, exempelvis muslim + funktionalitet.

Sammanfattande reflektion | 10 minuter

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

Fundera gemensamt, alternativt skriv ner för dig själv:

- Något nytt jag lärde mig idag var...
- Något som väckte motstånd eller förvirring i mig var...
- En del jag tyckte var särskilt viktigt och tankeväckande var...
- Något jag vill lära mig mer om är...



Bonusmaterial | Kort beskrivning av islams historia i Sverige, utifrån Simon Sorgenfreis bok: https://www.ibnrushd.se/islams_historia_kartlagd/

Se seminariet "Mattias Gardell – Islamofobi – Historia, teori och forskningsläge", men starta från 30:15 för nutidshistoria.

Källor | Brottsförebyggande rådet (2021). Islamofobiska hatbrott. Brå rapport 2021: 3. <https://bra.se/publikationer/arkiv/publikationer/2021-03-31-islamofobiska-hatbrott.html>

Malmö Stad (2022). Seminariet om islamofobi 21 september 2022. <https://malmo.se/Sa-arbetar-vi-med.../Manskliga-rattigheter/Antidiskriminering/Arbete-mot-islamofobi-och-antimuslimsk-rasism/Se-seminariet-om-islamofobi.html>

Antirasistiska akademien. Strukturell/institutionell rasism. <https://www.antirasistiskaakademien.se/strukturellinstitutionell-rasism/> [Hämtad 2023-05-29]

EXPO (2022). Kampen om värderingarna. Sociokulturella konflikter i en polariserad tid. https://postkodstiftelsen.se/wp-content/uploads/2022/06/kampen_om_varderingarna.pdf

LSU. Antimuslimsk rasism. <https://vitickevit.lsu.se/antimuslimsk-rasism/> [Hämtad 2023-05-29]

MUCF kortrapport (2021) Hot och hat bland ideella föreningar. <https://www.mucf.se/publikationer/hot-och-hat-bland-ideella-foreningar>

Regnbågsföreningen Malkus (2018). Jag är muslim och kanske är jag inte straight. https://www.voimavaraksi.fi/wp-content/uploads/2019/06/muslim_and_not_straight_sve.pdf

Fördjupnings- kapitel om hbtqi

Kapitel 3

Detta kapitel är en fördjupning på temat hbtqi. Kapitlet går kort igenom hbtqi-historia, går igenom hur det upplevs att utsättas av hbtqi-förtryck och går slutligen igenom begreppet intersektionalitet.

Material:

- Pennor till alla deltagare
- Papper att skriva på till alla deltagare
- Eventuellt post its

Tidsåtgång:

160 minuter (fyra studietimmar). Tidsangivelserna är förslag. Vi rekommenderar ansvarig ledare att gå igenom kapitlet för att uppskatta hur lång tid som läggs på de olika delarna.

Incheckning | 10 minuter

Instruktion till ledare: Led incheckningen.

- Inled med en presentationsrunda där varje deltagare berättar sitt namn och varför en deltar idag.
- Nästa steg är att gå tillbaka till samtalsreglerna som togs fram första tillfället – Hur ska vi vara med varandra när vi använder oss av Power Talks metodmaterial? Påminn varandra.

Repetition från tidigare kapitel

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

I kapitel ett pratade vi om normer, makt och diskriminering. Genom övningar, reflektion och diskussion tog vi ett steg närmare att vara normmedvetna. Att vara normmedveten innebär att du ser de normer som begränsar människors liv och försöker bredda dem så att fler kan passa in i samhället. Personer med makt påverkar normer i hög utsträckning och personer som är en del av normen har lättare att få tillgång till makt eftersom de flesta situationer är anpassade efter dem. Att börja undersöka och kritiskt granska vilka normer som finns i olika sammanhang, exempelvis i sitt eget hem, på sin arbetsplats, i sitt land, är därför ett viktigt första steg för att skapa förändring.

Historia: Hbtqi

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

Genom historien har människor älskat personer av samma kön trots förbud och förtryck. Det finns även dokumentation av personer som överskridit olika könsnormer genom att exempelvis klä sig eller leva på ett sätt som inte ansetts vara inom samhällsnormen. Hbtqi-rörelsens historia i Sverige kan följas via olika årtal och betydelsefulla händelser som skett både nationellt och internationellt som påverkat rättighetsrörelsen i stort. Nedan är några viktiga milstolpar som inkluderar lagstiftningar samt inflytelserika händelser för hbtqi-rörelsen i Sverige:

- 1944** Året då homosexualitet blev lagligt och avkriminaliserades. Innan dess var det förbjudet att ha sexuellt umgänge med någon av samma kön. *Även om homosexualitet var lagligt betydde det inte att acceptansen fanns där. Homosexualitet ansågs fortfarande som omoraliskt och skadligt.
- 1969** Året då hbtqi-personer slår tillbaka mot orättvisor också kallat som Stonewall-upproret i USA. Mer information finns att hämta via länken, som ni finner under Bonusmaterial på kapitlets sista sida.

1972	Året då Sverige blir det första landet i världen att ha lagen om fastställandet av könstillhörighet i vissa fall. Det är en formell möjlighet att efter en prövning få en ny juridisk könstillhörighet fastslagen. I samband med detta startade operationer och behandlingar med kostnadsfri hormonterapi i Sverige.
1979	Året då Socialstyrelsen avskaffar homosexualitet som sjukdomsdiagnos.
1982	Året då första kända fallet av hiv fanns i Sverige.
1987	Året då homosexuell läggning läggs till som en grund av olaga diskriminering i diskrimineringslagen. Sedan ändrad till "sexuell läggning".
2005	Året då sexuell läggning och kön blir ett skäl till att söka asyl.
2006	Året då diskriminering på grund av sexuell läggning eller kön blir förbjudet i skolan.
2013	Året då steriliseringskravet vid ändrad könstillhörighet avskaffas.

Reflektera och diskutera | 15 min

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna

- Lärde du dig något nytt om hbtqi-historia? Vad i så fall?
- Vad förvånade dig mest?
- Hur tror du historien påverkar oss idag?

Var existerar fler än två kön?

Instruktion till ledare: Läs texten och begreppsförklaringen högt för gruppen.

Kön och könsidentitet är kulturellt och historiskt konstruerade och varierar över tid och rum. Historiskt sett har det funnits samhällen och kulturer runt om i världen som har erkänt och inkluderat fler än två kön. Nedan följer några exempel på kulturer och samhällen med en bredare historisk syn på kön. Det är viktigt att notera att dessa exempel inte är uttömmande och att det har funnits och fortfarande finns andra kulturer och samhällen runt om i världen som har haft eller har olika sätt att förstå och erkänna könsidentiteter.

Indien

Inom det hinduiska samhället har det funnits en lång tradition av att erkänna könsidentiteter som inte passar in i det binära systemet. Hijra-samhället i Indien är ett exempel på detta. Hijras är en social och kulturell grupp som traditionellt sett erkänns som ett tredje kön och har en lång historia och kulturell betydelse i Indien.

Samoa

I det samoanska samhället på öarna i Stilla havet har det funnits en tradition av att erkänna fyra kulturella könsidentiteter, män, kvinnor, fa'afafine och fa'afatama. Fa'afafine och fa'afatama är flytande i sina könsroller som rör sig mellan det binära könssystemet.

Two-Spirits

Bland vissa ursprungsbefolkningar i Nordamerika har det funnits en förståelse för könsidentiteter som inte enbart definieras som manliga eller kvinnliga. Tolkningen av "Two-Spirit" varierar från stam till stam, men det är tydligt att könsroller och sexualiteter var mer flytande än i europeiska samhällen.

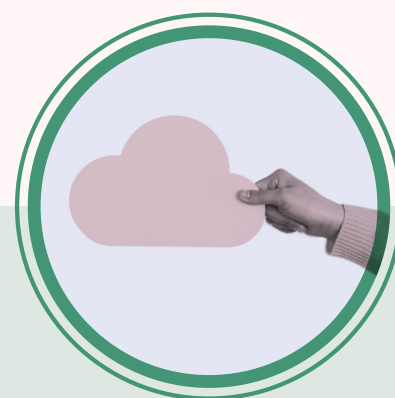
Polynesien

Inom vissa polynesiska kulturer har det funnits en tradition av att erkänna könsidentiteter som går bortom det binära systemet. Māhū på Hawaii och fakaleiti i Tonga är exempel på erkända könsidentiteter.

Begreppsförklaring: Pronomen

Till exempel hon, han, hen eller den. Hen och den används ibland också i situationer då en persons könstillhörighet är okänd. Det går inte att se på en person vilket pronomen den har. Rätt pronomen är ett sätt att bekräfta en persons kön/könstillhörighet.

Källa: RFSL



Reflektera och diskutera | 10 min

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna

- Vilka av dessa exempel kände du till sedan innan?
- Vad förvånade dig?
- Vad skulle du vilja lära dig mer om?

Strukturell diskriminering av hbtqi-personer

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

Diskriminering mot hbtqi-personer existerar på alla samhällsnivåer, även strukturell nivå. En europeisk studie från 2014 visar att homo- och bisexuella upplever diskriminering inom olika delar av samhället, särskilt inom arbetslivet och utbildningssektorn, varav 47% ha upplevt diskriminering det senaste året.

- Diskriminerande lagstiftning.
 - Exempelvis kan endast två personer idag vara juridiska föräldrar till barn, vilket innebär att om ett samkönat par väljer att skaffa barn med en person av annat kön, blir inte alla tre juridiska föräldrar.
 - I Sverige bestäms juridiskt kön av staten och en ändring kan ta upp till fyra år. Detta kränker individens rätt att själv bestämma sitt juridiska kön, personers rätt till privatliv och rätt till erkännande inför lagen.
- Svårare att få jobb. I en studie från Linköpings universitet där påhittade personer sökte jobb visade det sig att öppna transpersoner hade 18% sämre chans att få ett positivt svar än icke-transpersoner. Liknande resultat sågs i en annan studie som fokuserade på homosexuella som sökte jobb.
- Utsatthet för hot och hat. Hbtqi-personer riskerar att utsättas för våld, hot, mobbing, diskriminering och trakasserier i större utsträckning än andra. Detta kan hända i skolan, på arbetsplatsen, på allmän plats och i familjen. 24% av föreningar i Sverige som riktar sig till hbtqi-personer uppleder att de utsatts för hot och hat.

Källor | FRA RFSL Mark Granberg et al (2020) | Ali Ahmed et al (2011)
| Diskrimineringsombudsmannen | MUCF kortrapport (2021)

Att uppleva diskriminering på grund av könsidentitet och sexualitet

Instruktion till ledare: Läs citaten högt för gruppen.

“Skulle aldrig svara oärligt men jag orkar inte heller ”redogöra” för mig själv igen och igen därför undviker jag ibland att ta upp vissa grejer. Det är uttröttande att alltid behöva förklara och undervisa folk om att det går att leva utanför normen. Det är tröttsamt att det alltid förväntas att en ska vilja dela med sig oavsett vad det gäller.”

“De flesta (heterosexuella cis-personer) uppfattar sig som fördomsfria – en uppfattning jag inte delar.”

“Kollegor som säger transfobiska och homofobiska kommentarer, framförallt i ”skämt-kontext”. T.ex. ifrågasättande av att vi hissar Pride-flagga i samband med Pride, skämt som ”den där får du hissa upp själv, jag tänker inte göra det”.

Källa | Björk & Wahlström (2018)

”Hon frågade mig också om jag hade pojkvän, hon satt bara och var trevlig, men jag kom på mig själv med att jag säger bara nej och utvecklar inte. Jag vet inte, men det är nog lite ett allmäntillstånd att det inte alltid känns helt trevligt att outa sig själv. Det är väl det här att man alltid behöver outa sig, det går inte att bara vara utan att i varje nytt möte så ska man alltid komma ut. Man vet aldrig hur folk reagerar på det.”

”Det är de här tysta kränkningarna, det är det här att man blir sedd på ett visst sätt. När det gäller trans så känns det som att, det är en liten annan skiftning. Det är inte det att de blir generade utan det är litegrann att ’vad är du för en konstig individ?’. Och så vet de inte alls vad det är för nånting, det enda de vet är män i klänningar ungefär.”

”Jag pratade om den där tjejen och så sa hon (psykoterapeuten) såhär ’jaha, är du bisexuell eller?’. Då sa jag ’nej, jag är homosexuell’. ’Jahaaaa’ sa hon och blev väldigt illa till mods, och fortsatte ’nej alltså, jag tycker inte du ska stänga den dörren, att du kan gilla pojkar, man kan inte veta i din ålder, det är för tidigt att bestämma sig’. Och då var jag 21 år.”

Källa | Västra Götalandsregionen (2012)

”Rent krasst, jag brukar se det som att 20 år av mitt liv har förstörts, alltså de 20 första åren. I mina bittraste stunder. Just på grund av bland annat heteronormen. På grund av annat också, men mycket på grund av den. Just för att sexualitet ju är en ganska stor del av ens identitet. [...] Att man inte kunde säga att man blivit kär för nån i skolan, att man inte kunde hålla handen, alltså hela grejen med nära relationer eller intima relationer kapades av radikalt.”

Källa | MUCF (2010)

”Ibland kändes det som att jag inte var queer nog för samhället.... Jag undrade ifall det skulle vara lättare för andra att acceptera mig som slöjbärande queer muslim om de visste att jag hade kort hår och om jag vägrade någon som helst identitet som kunde associera mig med att vara arab eller muslim. Men jag lärde mig att sluta be om ursäkt över att vara muslim i regnbågssammanhang, för att tvinga människor att inse att muslimska regnbågsmänniskor existerar.”

Källa | Regnbågsföreningen Malkus (2018)

Reflektera och diskutera | 15 min

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna

- Vad kände du av att läsa dessa vittnesmål?
- Vilka citat kunde du känna igen dig i?
- Vad förvånade dig?

Konsekvenser av att bryta mot normer

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

Minoritetsstress

Att tillhöra en minoritet eller bryta mot normer kan bland annat påverka: förväntningar i nya möten; oro eller låga förväntningar i möte med samhällsinstitutioner så som vård, skola, rättsväsende; arbetsmiljön och psykisk och fysisk hälsa. Den konstanta risken för att bli utsatt för diskriminering och fördomar kan leda till minoritetsstress. Minoritetsstress är en kronisk och långvarig stress som uppstår på grund av att tillhöra en minoritet och möta diskriminering, fördomar och strukturer som kan begränsa ens möjligheter och välmående. Hbtqi-personer kan uppleva olika former av minoritetsstress som en följd av att tillhöra en sexuell eller könsidentitetsminoritet:

- **Stigmatisering och diskriminering:** Hbtqi-personer kan möta stigmatisering och diskriminering på grund av sin sexuella läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Det kan ta sig uttryck i form av verbala eller fysiska trakasserier, hatbrott, negativa attityder, fördomar eller social utestängning. Dessa negativa erfarenheter kan skapa stress, ångest och rädsla för att vara öppen med sin identitet.
- **Familj och socialt stöd:** hbtqi-personer kan uppleva att en inte får fullständigt stöd och acceptans från sina familjer, vänner och nära relationer. Det kan vara svårt att komma ut inför sin familj och att känna sig förstörd och accepterad. Brist på socialt stöd kan öka stressnivåerna och påverka det psykiska välbefinnandet.
- **Själv censur och rädsla för negativa reaktioner:** På grund av rädsla för negativa reaktioner och diskriminering kan hbtqi-personer känna sig tvungna att dölja sin sexuella läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Det kan innebära att en inte vågar vara öppen om sin identitet eller begränsar sig själv i sina uttryck, vilket kan leda till stress och psykisk belastning.
- **Brist på rättigheter och jämlikhet:** Även om Sverige har gjort framsteg när det gäller hbtqi-rättigheter, kan det fortfarande finnas utmaningar och hinder för fullständig jämlikhet. Bristande rättigheter inom områden som familjebildning, adoptionsrättigheter eller rätt att självbestämna sin könsidentitet och könsuttryck kan skapa stress och frustration för hbtqi-personer.
- **Hälsoproblem och vård:** hbtqi-personer kan möta särskilda utmaningar när det gäller hälsa och vård. Det kan vara svårt att hitta vårdgivare som är kompetenta och förstående kring hbtqi-specifika behov, vilket kan leda till negativa erfarenheter inom hälso- och sjukvården och påverka hälsan och välbefinnandet.

Det är viktigt att notera att upplevelsen av minoritetsstress varierar från individ till individ och beror på olika faktorer som kön, etnisk bakgrund, socioekonomisk status och individuella erfarenheter.

Reflektera och diskutera | 30 min

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna.

Utifrån det ni läst om konsekvenser av att bryta mot normen och upplevelsen av minoritetsstress, vilken typ av oro kan uppstå för hbtqi-personer vid dessa tillfällen?

- Dejta
- Söka jobb
- Delta i jobbaktiviteter
- Idrotta/sporta
- Söka hjälp från myndigheter
- Engagera sig ideellt
- Gå på fest/festival



De flesta (heterosexuella cis-personer) uppfattar sig som fördomsfria – en uppfattning jag inte delar.

Källa | Björk & Wahlström (2018)

Case reflektion | 20 min

Instruktion till ledare: Läs upp texten och led diskussionsfrågorna.

I fikarummet på jobbet sitter flera personer under en paus. En grupp personer pratar. När du kommer in hör du att gruppen pratar högt och illa om dragqueens som läser sagor för barn. De pratar vidare och undrar varför "bögar hela tiden måste visa upp sin sexualitet för alla andra". Din kollega Alex som bara har berättat för dig och ett fåtal personer på arbetsplatsen att han är homosexuell sitter också i fikarummet och ser ledsen och upprörd ut.

- Hur känns den här situationen för Alex?
- Varför pratar kollegorna som de gör?
- Vad kan du göra i denna situation som åskådare?
- Vilken stöttning tror du Alex behöver?
- Hur skulle du kunna bekräfta Alex känslor över det som hänt?
- På vilka sätt kan du visa att du stöttar Alex utan att berätta om hans sexualitet?

Intersektionalitet

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen och visa modellen.

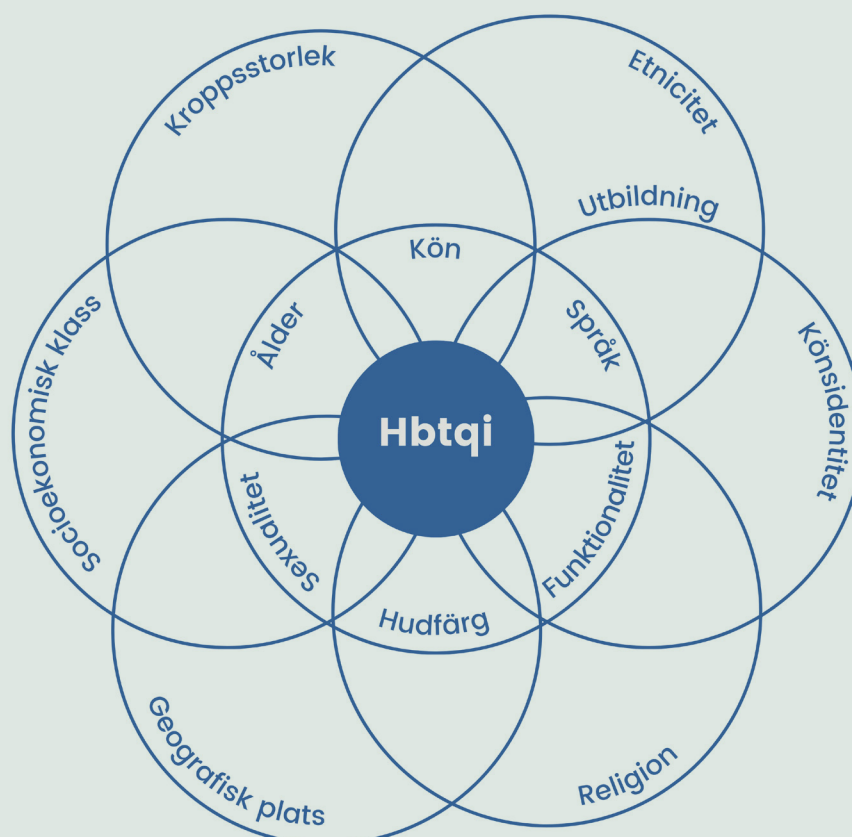
Intersektionalitet är ett verktyg för att uppmärksamma vilka som har mer och mindre makt i olika sammanhang. Intersektionalitet handlar om hur olika diskrimineringsgrunder och maktordningar kan påverka varandra, och ibland till och med kan förstärka varandra. Ordet kommer från engelskans intersection, som kan betyda väggkorsning och skärning. När vi vill förstå en viss typ av hierarki eller vem det är som har mest makt i ett visst sammanhang använder vi ordet vi vill analysera i mitten, i detta fall "hbtqi" som vi ser i modellen nedan, för att sedan analysera hur "hbtqi" spelar olika stor roll i olika sammanhang av makt. Kom ihåg att hbtqi är ett samlingsbegrepp för flera identiteter, som vi läste om i kapitel ett, så välj en av identiteterna när ni gör analyserna.

Källa | Jämställdhetsmyndigheten, 2023

Övning och reflektion | 20 min

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen och led övningen, alternativt be någon leda övningen.

- I mitten ser ni ordet "hbtqi". Det representerar en hbtqi-person, ni väljer vilken del av hbtqi-förkortningen ni vill använda er av. Välj sedan tre olika kategorier utöver hbtqi, dessa blir tillägg utöver hbtqi-identiteten. Exempelvis hbtqi+äldre, hbtqi+kvinna, hbtqi+man, hbtqi+svart.
- Vilka utmaningar kan personer uppleva om en identifieras med flera olika norm-utmanande kategorier? Analysera identiteterna en åt gången, exempelvis hbtqi/äldre.



Sammanfattande reflektion | 10 minuter

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

Fundera gemensamt, alternativt skriv ner för dig själv:

- Något nytt jag lärde mig idag var...
- Något som väckte motstånd eller förvirring i mig var...
- En del jag tyckte var särskilt viktigt och tankeväckande var...
- Något jag vill lära mig mer om är...

Bonusmaterial | Forum för levande historia.

<https://www.levandehistoria.se/hbtq/sylvia-rivera-stonewall-upproret>

[Hämtat 2023-06-20]

Källor | Harvard Divinity School. The Third Gender and Hijras. <https://rpl.hds.harvard.edu/religion-context/case-studies/gender/third-gender-and-hijras>, [Hämtat 2023-05-23]

RFSL. Ett västerländskt påfund? <https://www.rfsl.se/verksamhet/internationellt/dig-som-vill-arbeta-globalt-med-sogiesc/ett-vasterlandskt-pafund/> [Hämtat 2023-05-23]

Natural History Museum. Beyond Gender: Indigenous Perspectives, Fa'afafine and Fa'afatama. <https://nhm.org/stories/beyond-gender-indigenous-perspectives-faafafine-and-faafatama> [Hämtat 2023-05-23]

Human Rights Campaign. Two Spirit and LGBTQ+ Identities: Today and Centuries Ago <https://www.hrc.org/news/two-spirit-and-lgbtq-idenitites-today-and-centuries-ago> [Hämtat 2023-05-23]

Them. Native Hawaiian Māhū Are Reclaiming Their History. <https://www.them.us/story/mahu-hawaii-activism-movement-kumu-hina> [Hämtat 2023-05-23]

FRA (2014). EU LGBT survey - European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey - Main results. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results_tk3113640enc_1.pdf

RFSL. Juridiskt föräldraskap. <https://www.rfsl.se/verksamhet/foralder/att-bli-och-vara-foralder/juridiskt-foraldraskap-efter-assisterad-befruktning/> [Hämtad 2023-05-29]

RFSL. Vanliga frågor om ändring av juridiskt kön byggd på självbestämmande. <https://www.rfsl.se/verksamhet/trans/en-ny-konstillhorighetslag-byggd-pa-sjalvbestammande-kommentarer-om-debatten/> [Hämtad 2023-05-29]

Mark Granberg et al (2020). Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537120300646?via%3Dihub>

Ali Ahmed et al (2011). Are homosexuals discriminated against in the hiring process? <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537120300646?via%3Dihub>

Diskrimineringsombudsmannen. Sexuell läggning. <https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/sexuell-laggning-en-av-de-sju-diskrimineringsgrunderna#h-Hurkandiskrimineringenseutisamhallet> [Hämtad 2023-05-29]

RFSL. Kunskap och erfarenheter av arbete med våldsutsatta hbtq-personer. <https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2019/10/Kunskap-och-erfarenheter-av-arbete-med-v%C3%A5ldsutsatta-hbtq-personer.pdf> [Hämtad 2023-05-29]

MUCF kortrapport (2021). Hot och hat bland ideella föreningar. <https://www.mucof.se/publikationer/hot-och-hat-bland-ideella-foreningar>

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö – en kunskapssammanställning. Kunskapssammanställning 2022:7 https://myndighetenforarbetsmiljokunskap.se/wp-content/uploads/2022/06/Hbtq_kunskapssammans_digital.pdf

Västra Götalandsregionen (2012). Mänskliga rättigheter i Västra Götaland – "Jag ska inte behöva outa mig själv varje gång jag har ett samtal" – Rapporter om bemötande

lhbtq-personer i Västra Götalands län. <https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/SOFIA/RS9465-2041215917-147/SURROGATE/Rapport%20-%20Jag%20ska%20inte%20beh%C3%B6va%20outa%20mig%20sj%C3%A4lv%20varje%20g%C3%A5ng%20jag%20har%20ett%20samtal.pdf>

MUCF (2010). Han, hon, hen – en analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt för unga transpersoner. <https://www.mucof.se/sites/default/files/2013/04/hon-hen-han.pdf>

Regnbågsföreningen Malkus (2018). Jag är muslim och kanske är jag inte straight. https://www.voimavaraksi.fi/wp-content/uploads/2019/06/muslim_and_not_straight_sve.pdf

En inkluderande arbetsplats och organisation

Kapitel 4

Detta kapitel fokuserar på hur ni gör er arbetsplats mer inkluderande för minoritetsgrupper. Alla diskussioner och övningar passar också för ideella organisationer, studiecirkel eller intressegrupper, byt då "arbetsplats" mot "organisation" eller "studiecirkel" i alla texter.

Material:

- Pennor till alla deltagare
- Papper att skriva på till alla deltagare
- Eventuellt post its
- Skriv ut citaten "Att möta utanförskap, rasism och homofobi på arbetsplatsen" och klipp ut dem en och en
- Skriv ut ett exemplar till alla deltagare av övningen "Reflektera över din arbetsplats"

Tidsåtgång:

235 minuter (6 studietimmar). Detta kapitel är större än tidigare kapitel. Tidsangivelserna är förslag. Vi rekommenderar ansvarig ledare att gå igenom kapitlet för att uppskatta hur lång tid som läggs på de olika delarna.

Incheckning | 10 minuter

Instruktion till ledare: Led incheckningen.

Inled med en presentationsrunda där varje deltagare berättar sitt namn och varför en deltar idag. Nästa steg är att gå tillbaka till samtalsreglerna som togs fram första tillfället – Hur ska vi vara med varandra när vi använder oss av Power Talks metod-material? Påminn varandra.

Arbetsplatsen

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen. Dela ut de utklippta citaten och låt alla deltagare läsa upp några citat var.

Arbetsplatsen utgör en stor del av våra liv för många personer i samhället, eftersom vi spenderar stor del av vår tid och flera år på en arbetsplats. Som arbetstagare har du en hel del rättigheter och arbetsgivare är skyldiga enligt lag att du inte ska diskrimineras, kränkas eller utsättas för särbehandling. Idag ska vi börja med att prata om hur diskriminerande arbetsplatser/arbetsplatskulturer kan se ut, och hur vi kan göra dem mer inkluderande.

Att möta utanförskap, rasism och homofobi på arbetsplatsen

“Det är ju inte okej att tro att bara för att jag har det här tygstycket på huvudet så är jag mindre kompetent, eller att jag inte kan prata tydligt eller vad det kan vara.”

“Jag är praktiserande, så jag ber fem gånger om dagen, men på arbetsplatsen så ber jag så att ingen ser det. Ingen vet att jag gör det (skrattar). För jag vill inte att folk ska titta på mig som en utomjording. Jag tycker inte om det. Men det är inte bara muslimer, det är samma med judar och kristna också, det är generellt för alla religiösa.”

“Jag tar alltid diskussionerna för att jag känner att det är något jag vill göra. Oftast så har vi landat ändå i att det inte är riktigt som du trodde. Och då känner jag ändå att jag har gjort någon form av nytta.”

“Jag lägger min bild på CV:t. Jag har väldigt många vänner som inte lägger bilden bara för att man inte ska bli bedömd. Men jag tycker såhär, vill de ha mig så kommer de se från början att jag har slöja. Jag är muslim och ser ut såhär. Vill de eller inte, det är upp till dem. Om jag inte lägger min bild på känner jag att jag kan hamna i en situation som jag inte vill hamna i.”

Källa | Brå rapport 2021:3

“En på min arbetsplats ville inte ta i hand med kvinnliga kollegor på grund av sin religion. Detta upprörde många andra i personalen och bemötte det med “Alla måste behandlas lika”, “Det är diskriminering mot kvinnor”. Mina funderingar var: hur kan detta vara en viktig fråga? Handlar detta verkligen om jämställdhet, eller är det rasism? Jag behandlar ju kollegor olika, kanske hälsar jag även olika på folk utan att veta om det. Jag undvek att gå in i diskussionen då jag inte riktigt fattade vad som hände.”

Källa | Deltagare i Power Talks

”Detta är min väns historia. Hon är väldigt engagerad kvinna, som aldrig lämnat ett tillfälle utan att göra skillnad, men hennes enda fel (enligt det nya samhället) är att hon valde att vara en muslimsk kvinna med slöja. Hon jobbar tillsammans med en arbetsgrupp som är icke-troende. En dag blev alla inbjudna till att nominera ett namn till ett kulturpris utom henne, och hennes namn var inte på listan. Trots att hon är kulturskapande och bidrog mycket till rik kultur på sin arbetsplats. Hur kan det vara så att en anställd inte blir involverad i sitt arbete? Ingen annan tolkning i det än att hon inte är välkommen. Detta har tydligen hänt bakom hennes rygg.”

Källa | Deltagare i Power Talks

”Det finns i samhället i stort fortfarande en viss omognad i bemötande som inte är avsett att vara kränkande utan grundar sig i nyfikenhet, detta gäller även arbetsplats. Det kan t.ex. vara lite för privata frågor om hur man har sex, vilka personliga kriser man eventuellt gått igenom i sin komma-ut process etc.”

”Jag undviker att berätta för elever att jag är hbtq-person, eftersom många elever uttryckt sig hotfullt om hbtq-personer och då jag är rädd att jag inte kommer kunna utföra mitt arbete med eleverna om de vet, då de kanske kommer ta avstånd från mig.”

”Upplever det som att personer tycker att ”de kan det här nu” när vi gått utbildning och allt, att det finns en konsensus kring att ”vi” (personalen) är medvetna, öppna och ”behandlar alla människor lika”. Det gör det svårt att ta upp om det är något som känns kränkande eller opassande, folk tycker då att en ”överreagerar”. Upplever inte att personalen är ödmjuk och öppen för när gränser överskrids, att det inte reflekteras eller ses behov av att reflektera mer kring detta eftersom ”vi kan detta nu”.”

”Den negativa särbehandling som jag utsätts för på min arbetsplats är att varje dag bli kallad för tjej och bli felkönad gällande pronomen (de säger hon), trots att jag har sagt väldigt många gånger till hela gruppen att jag är icke-binär och att mitt pronomen är den. Detta ger mig enormt mycket könsdysfori.”

”Jag upplever att mina flera av mina kollegor inte ställer samma frågor till mig som till övriga kollegor. Jag får sällan frågor om mitt privatliv, min fru osv och jag undrar ibland om det beror på att vissa kollegor kanske är obekväma att ställa den typen av frågor till mig då jag är lesbisk. Jag hoppas att det inte är så, men det känns så ibland.”

Källa | Björk & Wahlström (2018)

Reflektera och diskutera | 20 minuter

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna.

- Vilka utmaningar upplever personerna i texten ovan på arbetsplatsen?
- Vad känner du igen?
- Vad kan arbetsgivaren göra för att dessa situationer inte ska uppstå?

Minoritetsstress och rasism på arbetsplatsen

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

Kapitel ett, två och tre tog upp begreppet minoritetsstress. Den konstanta risken för att bli utsatt för diskriminering och fördomar kan leda till minoritetsstress. Minoritetsstress är en kronisk och långvarig stress som uppstår på grund av att tillhöra en minoritet och möta diskriminering, fördomar och strukturer som kan begränsa ens möjligheter och välmående. Här är ett exempel som visar hur minoritetsstress kan upplevas i en arbetsvardag. Exemplet kommer från Interfems "Minoritetsstress – Övningar och diskussionsunderlag om stress utifrån ett antirasistiskt och feministiskt perspektiv" (2020) av Emilia Mirani.

"Sedan Marwa började på sin arbetsplats har hon kontinuerligt fått kommentarer om vart hon kommer ifrån, om maten hon äter och en mängd andra gränslösa frågor och uttalanden av kollegor. På möten blir hon ofta avbruten och får förminskande eller sneda blickar. Beslut tas utan att hon är inkluderad i processen och när hon försöker påpeka händelserna spelar kollegorna helt oförstående. Hon är den enda på arbetsplatsen som riskerar att utsättas för rasism och yngst, resten av arbetsgruppen är extremt homogen.

Hon har försökt att ta situationen med chefen men fick då en tid hos en kurator och ett utlägg om att på en liten arbetsplats är det viktigt att teamet håller ihop. Ibland orkar hon inte ta fighten eller diskutera eftersom hon nu har lärt sig att kollegorna inte är mottagliga för att höra vad hon säger. Eftersom hon aldrig får stöd i sin berättelse att det hon upplever faktiskt är rasism och sexism i form av mikroaggressioner och härskartekniker blir hon ibland nöjd och oroar sig över att hon är överkänslig och bara hittar på allt i sitt huvud.

Hela situationen gör att Marwa ofta känner ångest över att gå till jobbet. Hon har återkommande ont i huvudet och blir lätt irriterad på vänner och familj. Det har till och med gått så långt att hon ibland har svårt att formulera sig och hitta ord för stresspåslagen börjar bli så höga. Hon funderar på att sjukskriva sig men det skulle vara som att ge dem rätt. Framförallt blir hon förbannad på att deras sätt att agera gör att hon bli sjuk, det känns så fruktansvärt orättvist!"

Reflektera och diskutera | 20 minuter

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna.

- Vad känner du av att läsa om Marwas exempel?
- Hur hade arbetsplatsen kunnat stötta henne?

Att hantera och undvika diskriminering på arbetsplatsen som hbtqi-person

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

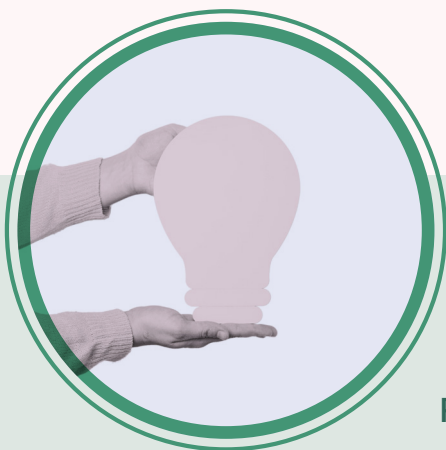
Myndigheten för arbetsmiljökunskap gjorde en sammanställning 2022 av studier om hbtqi-personers arbetsmiljö. Den visar att transpersoner behöver använda flera olika strategier för att både hantera och undvika transfobi i arbetet, bland annat genom att:

- Tona ner sin könsidentitet/presentera sin könsidentitet på ett normativt sätt
- Distansera sig känslomässigt i arbetet
- Skapa strategiska relationer på arbetsplatsen
- Sträva efter ledarpositioner i organisationen för att påverka transfobiska attityder på arbetsplatsen.

Fler strategier som hbtqi-personer använder sig av för att hantera diskriminering och mikroaggressioner på arbetsplatser inkluderar:

- Att söka stöd inom och utanför organisationen
- Söka sig till en hbtqi-vänlig kontext
- Ignorera kränkningar och diskriminering
- Anpassa sig till organisationen
- Separera arbete och privatliv

Källa | Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022:101)



Reflektera och diskutera | 20 min

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna.

- Vilka andra minoritetsgrupper använder sig av liknande strategier?
- Vad är arbetsgivarens ansvar? Hur kan du som kollega stötta?

Att vara tolererad på arbetsplatsen | 30 min

Övning

Instruktion till ledare: Läs instruktionerna och visa upp övningens frågor så deltagarna ser alla frågor.

Gruppera er två och två. Ställ dessa frågor till varandra och be er partner svara tydligt. Välj det påstående som passar för just den personen.

- Varför dricker du alkohol/dricker du inte alkohol?
- Varför firar du jul/firar du inte jul?
- Varför äter du kött/äter du inte kött?
- Varför firar du midsommar/varför firar du inte midsommar?

Nästa steg är att upprepa partners svar genom att säga "jag tolererar", "jag är okej med" eller "jag accepterar ditt val att" framför ett påstående, exempelvis: "jag tolererar att du dricker alkohol". Den andra svarar genom att säga "tack". Turas om.

Sista steget är att bekräfta partnern genom att säga att den är bra "trots detta" eller att det "inte gör någonting", exempelvis: "du är en bra kollega, trots att du firar jul". Den andra svarar genom att säga "tack". Turas om.

Gruppdiskussion

Instruktion till ledare: Läs upp frågorna och led diskussionen.

- Hur kändes det att göra denna övning?
- Vilka är det som tolererar, vilka är det som blir tolererade?
- Räcker det att en arbetsplats säger att de tolererar minoritetsgrupper? Eller vad bör en arbetsplats göra för att bli mer inkluderande?

Enskild reflektion

Instruktion till ledare: Läs upp frågan och be deltagarna att var för sig reflektera skriftligt.

- Hur inkluderande uppfattar jag att min arbetsplats är?

Inspiration till övningen | Bryt!

Forum för levande historia och RFSL ungdom.

Ledarens ansvar och makt

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen

Utifrån ett maktperspektiv, som diskuterades i kapitel ett, finns **formell** och **informell** makt på arbetsplatser.

Den **formella** makten är den makt som någon blir tilldelad – exempelvis en chef eller någon annan i ledarposition. De som inte har någon formell makt måste anpassa sig efter de med formell makt.

Informell makt är inte tilldelad till någon, men finns ändå hos olika personer i alla organisationer. De som har mycket informell makt är ofta de personer som andra lyssnar på och som en litar på gör sitt jobb. Informell makt gör att en chef eller ledares position kan också påverka t.ex. hur du ska klä dig på din arbetsplats. Om chefen kommer med kostym till jobbet varje dag kan det påverka vad andra förväntas ha för kläder på sig. Ett konkret exempel är en studie som visade att män tog ut mer föräldraledighet om deras manliga chef gjorde det. Chefen hade ingen formell makt att bestämma över de anställdas föräldraledighet, men kunde genom att föregå som ett gott exempel skapa en kultur som påverkade andra män att vara föräldralediga.

Källa | Haas & Hwang (2018)

Organisationskultur och kulturbärare

Kultur skapas av den uppsättning normer som finns i ett visst sammanhang. Kulturer kan fungera positivt och negativt där en positiv kultur kan bidra till att en känner sig inkluderad, sedd och som en del av en gemenskap. En negativ kultur kan göra att en känner sig utanför, begränsad och osynlig. Exempel på begränsande kulturer är tystnadskultur eller machokultur.

Personer som kan påverka och forma andras beteende brukar kallas för kulturbärare. Kulturbäraren har stora möjligheter att påverka normerna i sitt sammanhang, och särskilt påverka de med mindre makt.

Reflektera och diskutera | 20 minuter

Instruktion till ledare: Läs upp och led diskussionsfrågorna.

- Vilka på er arbetsplats har formell makt, vilka har informell makt?
- Hur kan ni fördela makten mer jämlikt på er arbetsplats?
- På vilka andra sätt kan personer i ledarposition påverka?

Hur kan vi bli en mer inkluderande arbetsplats?

Vad är en inkluderande organisationskultur?

Alla arbetsplatser har en unik organisationskultur som formas efter organisationens officiella värderingar och formella ledarskap, men formas minst lika mycket av det informella ledarskapet, kulturbärare och hur vi integreras som bidrar till den unika sociala och psykologiska miljön i en organisation. Detta bidrar till en outtalad idé om vilka egenskaper den typiska medarbetaren i organisationen ska ha. Detta bildar organisationens gruppidentitet som bidrar till en stärkt sammanhållning i organisationen, men den kan också få personer att känna sig utestänga som inte känner igen sig i gruppidentiteten. En inkluderande organisationskultur innebär att skapa och upprätthålla en arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig välkomna, respekterade, värdefulla och inkluderade oavsett deras bakgrund, identitet eller olikheter. Det handlar om att främja jämlikhet, mångfald och respekt för olikheter på arbetsplatsen.

Följande sidor ger förslag på olika övningar ni kan använda er på arbetsplatsen tillsammans med medarbetare för att arbeta med inkludering.

Övning och reflektion:

Reflektera över din arbetsplats | 15 minuter

Instruktion till ledare: Läs upp övningens instruktioner. Den här övningen kan upplevas väldigt personlig, låt därför bara de som vill dela med sig göra det i denna övning.

Övningens instruktioner: Läs alla påståenden för dig själv och gradera dig från 1-10.
1 = Stämmer inte alls, 10 = Stämmer absolut.

Jag utgår från att alla på jobbet är heterosexuella.

1 _____ 5 _____ 10

Jag uppmärksammar på ett självklart sätt andra religiösa högtider och traditioner än de kristna på arbetsplatsen.

1 _____ 5 _____ 10

Vår verksamhet har policys eller styrdokument som fokuserar på antirasism.

1 _____ 5 _____ 10

Vår verksamhet har policys eller styrdokument som fokuserar på hbtqi.

1 _____ 5 _____ 10

Vår verksamhet har toaletter/omklädningsrum efter allas behov.

1 _____ 5 _____ 10

Mitt arbete påverkas negativt av andras syn på min könsidentitet.

1 _____ 5 _____ 10

Mitt arbete påverkas negativt av andras syn på min sexualitet.

1 _____ 5 _____ 10

Mitt arbete påverkas negativt av andras syn på min religion.

1 _____ 5 _____ 10

Mitt arbete påverkas negativt av andras syn på min etnicitet.

1 _____ 5 _____ 10

Övning och reflektion: Samma / inte samma | 30 min

Instruktion till ledare: Läs upp övningens instruktioner och led diskussionsfrågorna

Läs igenom alla fall, enskilt. Diskutera sedan följande frågor i gruppen:

- Tycker det är samma bemötande i båda fallen, eller olika bemötande?
- Hur känns det för personen som blir utsatt?
- Vad är den andra personens bild av det som hände?
- Hur kan en positiv handling se ut istället i en liknande situation?

Case ett

Ebba är kursledare och har en deltagare vars pronomen är hen. Ebba har vid flera tillfällen misstagit deltagarens pronomen för hon, vilket deltagaren ogillat och har påtalat. Ebba tycker att det inte spelar någon roll och fortsätter säga hon.

Kent är kursledare och har en deltagare vars pronomen är hen. Kent har misstagit deltagarens pronomen för hon, vilket deltagaren ogillat och har påtalat. Kent ber om ursäkt och förstår att han har gjort fel, men säger ändå fel pronomen vid nästa tillfälle.

Case två

Sara och hennes man Milan flyttade till Sverige 2021. För att lära sig svenska och samhällsinformation deltar hon i en studiecirkel. I sitt hemland jobbade Sara om marknadschef, men hon får råd av studiecirkeln hon deltar i att hon bör bli barnskötare eftersom det är ett bristyrke.

Milan och hans fru Sara flyttade till Sverige 2021. I sitt hemland jobbade Milan som marknadschef. För att lära sig svenska och få samhällsinformation kontaktar han ett studieförbund som erbjuder honom en kurs i marknadsföring på svenska och information om hur en startar eget företag.

Case tre

Carlos, som är född i Mexiko, tycker inte att det är roligt när hans kollega kallar Carlos för El Chapo för att retas med honom. När Carlos påpekar detta för sin chef säger chefen att Carlson ska "tuffa till sig" och inte ta det så personligt.

Hangs chef härmar ibland henne när hon pratar och driver med hennes brytning. Hang brukar låtsas skratta med för att hon inte vill skapa dålig stämning, men egentligen tycker hon det känns jobbigt.

Case fyra

Mirjam bär slöja och får ofta förvånande eller kritiska blickar av okända människor. Det händer att hon får frågor om hon känner sig begränsad av att bära den.

När Lisa träffar nya människor brukar hon vara återhållsam med att berätta om sin partner. Förra gången när hon berättar om sin fru får hon höra att det är "coolt" och får väldigt nyfikna frågor om deras relation.

Övning och reflektion: Tvärt-om brainstorming | 30 min

Instruktion till ledare: Läs upp övningens instruktioner och led diskussionsfrågorna

Steg ett

Brainstorma och skriv ner era förslag på frågorna på post-its, ett förslag per post-it. Gruppera era post-its efter frågorna. 15 minuter.

1. Hur ska vi göra så att ingen anställd vågar komma ut som homosexuell, bisexuell eller transperson på vår arbetsplats?
2. Hur ska vi försäkra oss om att anställda hela tiden följer traditionella könsroller?
3. Hur ska vi göra så att troende inom alla religioner känner sig exkluderade?
4. Hur ska vi göra för att anställda inte ska respektera personer med annan etnisk bakgrund/tillhörighet än sin egen?

Steg två

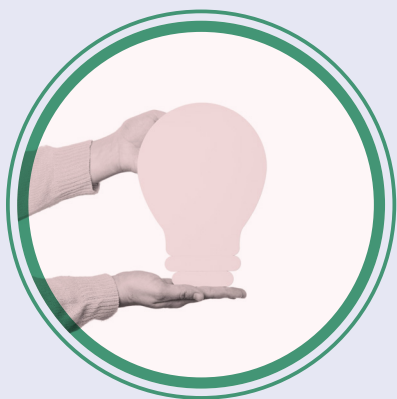
Utforma förslag på hur ni kan skapa en mer öppen och inkluderande miljö på er arbetsplats utifrån frågorna ovan. Brainstorma och anteckna under 15 minuter.

Inspiration | "I normens öga" från Stiftelsen Friends.



Jag ville lära mig nya ord och nya begrepp, och det har jag gjort. Jag har aldrig pratat så mycket som idag, det behövde vi!

Källa | Deltagare Power Talks



Tips på hur ni kan främja god hälsa på arbetsplatsen

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

Metoder för att främja god hälsa bland HBTQI-personer på arbetsplatsen

Folkhälsomyndighetens rapport 2017 undersökte vilka metoder som finns för att främja hbtqi-personers hälsa. De dominerande metoderna var informationskampanjer, expressivt skrivande, beteendeförändrande individbaserad intervention, skolbaserad insats och KBT med hbtqi-affirmation och stödgrupp. Resultaten av de olika metoderna var varierade, men rapporten visar tydligt att det som gemensamt fungerade bra för alla metoder var att de:

- Stärkte och positivt bekräftade hbtqi-identiteter
- Utfördes av personer med kompetens om hbtqi-personers livsvillkor
- Innefattade ett normkritiskt förhållningssätt
- Erbjud en trygg och synliggörande miljö där eventuella negativa erfarenheter kunde bearbetas

Metoder för att främja god hälsa bland personer med muslimsk tillhörighet på arbetsplatsen

- Stärk och positivt bekräfta olika religioner
- Uppmärksamma och planera efter högtider som är viktiga inom Islam, exempelvis Ramadan och eid al-fitr
- Uppmärksamma och planera möten/konferenser/jobbresor efter bönetider
- Erbjud mat som är anpassad efter olika preferenser
- Uppmuntra delaktighet och egenmakt på arbetsplatsen
- Erbjud en trygg och synliggörande miljö där eventuella negativa erfarenheter kan bearbetas

Här är dina rättigheter på arbetsplatsen

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

Som anställd har du vissa grundläggande rättigheter på arbetsplatsen som arbetsgivaren har en skyldighet att följa. Nedan följer några vanliga rättigheter som ska finnas på alla arbetsplatser:

Rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö: Du har rätt till en arbetsmiljö som är säker och fri från hälsorisker eller olycksfall. Arbetsgivaren har ansvaret att vidta åtgärder för att minimera risker och se till att lämpliga säkerhetsåtgärder och skyddsutrustning finns tillgängliga. Dina rättigheter kopplat till arbetsmiljö finns i arbetsmiljölagen.

Rätt till likabehandling och icke-diskriminering: Som arbetstagare eller arbetssökande har du rätt till likabehandling och skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder enligt svensk lagstiftning. Dina rättigheter kopplat till diskriminering finns i diskrimineringslagen.

Rätt till rättvis lön och arbetsvillkor: Du har rätt till en rättvis lön som är i enlighet med arbetsmarknadsstandarder och arbetsuppgifter. Arbetsvillkoren, inklusive arbetstider, raster och semester, ska vara i överensstämmelse med arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal.

Rätt till betald semester och ledighet: Du har rätt till betald semester och ledighet som föräldraledighet, sjukskrivning och vård av barn. Dina rättigheter kopplat till betald ledighet finns i kollektivavtalet och i bland annat semesterlagen, föräldraledighetslagen och hos Försäkringskassan.

Rätt till skriftligt anställningsavtal och skydd vid uppsägning eller avskedande: Det finns två olika anställningsformer: tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Du har rätt till viss skydd vid uppsägning eller avskedande från anställningen. Dina rättigheter kopplat till din anställning finns i lagen om anställningsskydd (LAS) och i det kollektivavtal som gäller för dig.

Rätt till fackligt medlemskap och förhandling: Föreningsrätten får inte kränkas. Du har rätt att vara medlem i en fackförening och delta i kollektiva förhandlingar om arbetsvillkor, löner och andra anställningsfrågor. Fackföreningar har befogenhet att företräda sina medlemmar och förhandla med arbetsgivaren.

Det är viktigt att komma ihåg att dessa rättigheter kan kompletteras eller utökas av nationella lagar, kollektivavtal, interna företagspolicyer. Om du vill ha mer specifik information om dina rättigheter på arbetsplatsen, rekommenderas det att du undersöker vad som gäller i din bransch och på din arbetsplats. Beroende på vilka rättigheter du har att arbeta i Sverige kan dina rättigheter också se olika ut, sök upp information på

Källor | Migrationsverket | Arbetsmiljöverket | Arbetsförmedlingen | Vision | Migrationsverket

Sammanfattande reflektion | 10 minuter

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen.

Fundera gemensamt, alternativt skriv ner för dig själv:

- Något nytt jag lärde mig idag var...
- Något som väckte motstånd eller förvirring i mig var...
- En del jag tyckte var särskilt viktigt och tankeväckande var...
- Något jag vill lära mig mer om är...

Bonus | Webbutbildning: Kunskap om hbtqi och likvärdigt bemötande <https://www.levandehistoria.se/fortbildningar/kunskap-om-hbtqi-och-likvardigt-bemotande>

Källor | Emilia Mirani (2020). Minoritetsstress – Övningar och diskussionsunderlag om stress utifrån ett antirasistiskt och feministiskt perspektiv. Interfem.

Lina Haas & C. Philip Hwang (2018). Policy is not enough – the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden.

Folkhälsomyndigheten (2017). Metoder för att främja en god hälsa bland hbtq-personer. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publikationer-och-material/publikationsarkiv/m/metoder-for-att-framja-en-god-halsa-bland-hbtq-personer/>

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö– en kunskapssammanställning. Kunskapssammanställning 2022:7 https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/06/Hbtq_kunskapssammans_digital.pdf

Björk & Wahlström (2018). Normer som skaver – HBTQ-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs stad, Göteborgs Universitet. <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/57634>

Arbetsmiljöverket. Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/> [Hämtad 2023-05-30]

Arbetsförmedlingen. Rättigheter och skyldigheter. <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/arbeta-i-sverige/rattigheter-och-skyldigheter> [Hämtad 2023-05-30]

Vision. Dina rättigheter på jobbet. <https://vision.se/din-trygghet/rattigheter/> [Hämtad 2023-05-30]

Migrationsverket. Arbeta i Sverige. <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige.html> [Hämtad 2023-05-30]

Migrationsverket. Arbeta under tiden som asylsökande. <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Skydd-och-asyl-i-Sverige/Medan-du-vantar/Arbeta.html>

[Hämtad 2023-05-30]

Att gå från vilja till praktik

Kapitel 5

Detta kapitel är annorlunda från tidigare kapitel. Detta kapitel fokuserar främst på hur er arbetsplats ska arbeta vidare med inkludering. Först diskuterar ni först vilket behov av förändring ni har på er arbetsplats. Sedan ger kapitlet konkreta förslag på åtgärder för att bli en mer inkluderande organisation. Genomförandet av kapitel 5 blir bäst med en blandad grupp som representerar olika delar från arbetsplatsen, från ledning till medarbetare.

Material:

- Pennor till alla deltagare
- Papper att skriva på till alla deltagare
- Eventuellt post its
- Utskrivna bilagor

Tidåtgång:

Den första övningen "Att börja förändringsresan" tar åtminstone 60 minuter att genomföra. Resten av kapitlet beskriver olika vägar ni kan arbeta framåt i ert inkluderingsarbete. Vi rekommenderar ansvarig ledare att gå igenom kapitlet för att uppskatta hur lång tid som läggs på de olika delarna.

Incheckning | 10 minuter

Inled med en presentationsrunda där varje deltagare berättar sitt namn och varför en deltar idag. Nästa steg är att gå tillbaka till samtalsreglerna som togs fram första tillfället – Hur ska vi vara med varandra när vi använder oss av Power Talks metod-material? Påminn varandra.

Att börja förändringsresan | 45 – 60 min

Instruktion till ledare: Läs texten högt för gruppen och led diskussionen.

Ni har tillsammans genomfört Power Talks första fyra kapitel och har kommit en bra bit på vägen i ert förändringsarbete. I detta kapitel får ni konkreta tips på hur ni ska ta ert inkluderingsarbete vidare. Det första steget är att komma överens om var er organisation är idag och vilken förändring det är ni vill göra. Den här övningen görs bäst med en grupp som representerar hela organisationen, från ledningen till medlemmar.

Diskutera alla punkter på checklistan att gradera varje punkt 1-4. Checklistan finner du på nästa uppslag.

Räkna ihop alla poäng per område (ambition, kunskap, genomförande och hållbarhet).
1 = finns ej, ej påbörjat, 2 = finns till viss del, påbörjat, 3 = finns i stort sett, kommit en bit på väg, 4 = finns på plats, färdigt

Område ett: Ambition

1. Det finns en tydlig efterfrågan av att arbeta med inkludering i organisationen
2. Vår ledning förstår fördelarna av inkludering i vår organisation
3. Medarbetare förstår fördelarna av inkludering i vår organisation
4. Vår organisation har en tillåtande miljö för att jobba med inkludering

Område två: Kunskap

1. Vår organisation förstår vilka utmaningar vi har
2. Vår organisation har en policy/värdegrund som tydligt inkluderar rättigheter för hbtqi-personer och personer med muslimsk tillhörighet
3. Vår organisation kommunicerar aktivt vad inkludering innebär för organisationen
4. Det finns kunskap om inkludering inom organisationen
5. Det finns tillgängliga utbildningar/kompetensutveckling om inkludering inom organisationen

Område tre: Genomförande

1. Vår organisation har påbörjat en process för att bli mer inkluderande
2. Det finns en plan på hur inkluderingsarbetet ska genomföras och följas upp
3. Det finns utsedda personer som ansvarar för inkluderingsarbetet
4. Vår organisation har utvecklat tydliga mätpunkter kopplat till inkludering
5. Vår organisation redovisar och analyserar statistik kopplat till inkludering
6. Vår organisation vet var vi kan vända oss för att få hjälp och stöttning

Område fyra: Hållbarhet

1. Ledningen prioriterar inkluderingsarbetet som ett viktigt mål för organisationen
2. Det finns tid och budget kopplat till inkluderingsarbetet
3. Det finns en förståelse för att inkluderingsarbetet kan ta tid och ändras innan önskade resultat uppnås
4. Det finns både struktur och kultur som stöder långsiktigt hållbara förbättringar

Efter diskussion och poängsättning

För att inkluderingsarbetet ska bli så bra och hållbart som möjligt behöver ni jobba på alla fyra områden. Har ni särskilt höga poäng inom ett visst område, se till att fokusera mer på de övriga områdena.

Har ni låga poäng på alla områden är det bra att börja med **Område ett: Ambition**. Att det finns en ambition för inkluderingsarbetet är avgörande för att en förändring ska påbörjas. Detta kan göras genom att ni inom organisationen kompetenshöjer er inom inkluderingfrågor för att ni ska förstå varför ni vill bli mer inkluderande. Detta kan ni göra internt med hjälp av exempelvis Power Talks metodmaterial, eller genom att kontakta organisationen som arbetar med inkluderingsfrågor för hjälp.

Om ni får låga poäng på **Område två: Kunskap**, kan ett första steg vara att skapa en policy för inkludering. Den kommer kunna leda er i ert inkluderingsarbete och sätta en standard som ska gälla för alla inom organisationen. Se avsnittet "Skapa en policy" nedan för ett exempel på hur en policy kan se ut.

Om ni får låga poäng inom **Område 3: Genomförande**, kan det vara bra att genomföra analyser inom organisationen, för att se konkret var ni kan börja ert inkluderingsarbete. Se avsnittet "Genomföra analyser" nedan för exempel på vilka olika analyser ni kan genomföra. Ni kan också utveckla en handlingsplan som är en plan som innehåller era inkluderingsmål och hur ni kommer göra för att nå upp till de målen. Se avsnittet "Ta fram en handlingsplan" nedan.

Område fyra: Hållbarhet är ett område som lätt försvinner i arbetet med inkludering. Se till att inte glömma detta område. En hållbar förändring bygger på att det finns långsiktiga och trygga strukturer på plats, så att inte allt inkluderingsarbete endast ligger på en individ som försvinner om den personen slutar.

Pkt.	Område ett: Ambition	Gradering
1	Det finns en tydlig efterfrågan av att arbeta med inkludering i organisationen	
2	Vår ledning förstår fördelarna av inkludering i vår organisation	
3	Medarbetare förstår fördelarna av inkludering i vår organisation	
4	Vår organisation har en tillåtande miljö för att jobba med inkludering	

Pkt.	Område två: Kunskap	Gradering
1	Vår organisation förstår vilka utmaningar vi har	
2	Vår organisation har en policy/värdegrund som tydligt inkluderar rättigheter för hbtqi-personer och personer med muslimsk tillhörighet	
3	Vår organisation kommunicerar aktivt vad inkludering innebär för organisationen	
4	Det finns kunskap om inkludering inom organisationen	
5	Det finns tillgängliga utbildningar/kompetensutveckling om inkludering inom organisationen	
6	Vår organisation vet var vi kan vända oss för att få hjälp och stöttning	

Pkt.	Område tre: Genomförande	Gradering
1	Vår organisation har påbörjat en process för att bli mer inkluderande	
2	Det finns en plan på hur inkluderingsarbetet ska genomföras och följas upp	
3	Det finns utsedda personer som ansvarar för inkluderingsarbetet	
4	Vår organisation har utvecklat tydliga mätpunkter kopplat till inkludering	
5	Vår organisation redovisar och analyserar statistik kopplat till inkludering	

Pkt.	Område fyra: Hållbarhet	Gradering
1	Ledningen prioriterar inkluderingsarbetet som ett viktigt mål för organisationen	
2	Det finns tid och budget kopplat till inkluderingsarbetet	
3	Det finns en förståelse för att inkluderingsarbetet kan ta tid och ändras innan önskade resultat uppnås	
4	Det finns både struktur och kultur som stöder långsiktigt hållbara förbättringar	

Skapa en policy

Att inkludera en likabehandlingsplan, policy eller värdegrund för HBTQI-personer med och personer med muslimsk tillhörighet är ett viktigt steg mot att främja jämlikhet och respekt för alla individer oavsett sexuell läggning, kön eller religiös bakgrund. Det är viktigt att anpassa planen eller policyn efter specifika behov och kontexten för organisationen där den ska användas. Glöm inte skriva vilka inom organisationen gäller för. Dessa förslag på innehåll i en policy/värdegrund kan hjälpa till att skapa en inkluderande och respektfull miljö för HBTQI-personer med muslimsk tillhörighet för er organisation:

Först: uppdatera befintliga rutiner och dokument

Se över befintliga rutiner, inklusive anställningsprocesser, antidiskrimineringspolicyer och formulär för att säkerställa att de är inkluderande och respekterar sexuell läggning, kön och religiös tillhörighet.

Tänk på: Hur kan vi involvera HBTQI-personer med muslimsk tillhörighet i utvecklingen och genomförandet av likabehandlingsplanen/policyn/värdegrunden? Hur kan vi säkerställa representation och inflytande?

Förslag på innehåll i en policy/värdegrund om likabehandling:

Tydlig definition av diskriminering

Definiera diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna för att skapa en gemensam förståelse av vad som inte accepteras inom organisationen. Betona vikten av jämlikhet och rättvisa för alla medarbetare, oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller religiös tillhörighet. Det kan innebära att säkerställa rättvisa anställningsprocesser, lönegap och karriärmöjligheter.

Skydd mot diskriminering

Fastställ att diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna inte tolereras i något sammanhang och att organisationen tar aktivt avstånd från sådana handlingar. Tydliggör att trakasserier, mobbning eller negativt beteende mot HBTQI-personer med och personer med muslimsk tillhörighet inte kommer att tolereras och vilka mekanismer som finns för att rapportera och hantera sådana incidenter.

Säkerhetsåtgärder

Vilka åtgärder kan vidtas för att säkerställa att HBTQI-personer med och personer med muslimsk tillhörighet känner sig trygga och skyddade inom organisationen? Hur kan vi förebygga och hantera eventuella trakasserier, diskriminering eller mobbning?

Tydlig definition av inkludering

Skriv tydligt vad inkludering innebär i just er organisation. Innebär det en jämställd ledning? Att era tjänster/arbete ska nå en bredare representation? Att rekrytera mer inkluderande? Betona vikten av inkludering och arbeta löpande för att skapa en miljö där alla kan vara sig själva oavsett sexuell läggning eller religiös tillhörighet utan rädsla för diskriminering eller stigmatisering. Framhåll att det är varje individs rättighet att vara stolt över sin identitet. Tydliggör att alla trosuppfattningar, sexuella läggningar, och könsidentiteter är giltiga och att ingen identitet är överordnad eller mindre än någon annan. Bejaka och inkludera olika identiteter och visa respekt för individens självbestämmande. Beskriv vilka högtider ni inkluderar i er organisation.

Stöd och resurser

Beskriv vilka resurser och stöd för personer som upplever diskriminering eller har frågor om HBTQI-frågor och religion er organisation erbjuder. Erbjudna anpassningar för att tillgodose specifika behov hos HBTQI-personer och personer med muslimsk tillhörighet. Det kan vara kontaktpersoner, stödlinjer eller utpekade personer inom organisationen som kan erbjuda stöd och vägledning eller flexibilitet vid religiösa högtider.

Efter ni har skapat en policy är det viktigt att:

Kommunicera och sprida policyn

Kommunicera likabehandlingsplanen, policyn eller värdegrunden tydligt till alla medarbetare, medlemmar och intressenter för att skapa medvetenhet och engagemang kring vikten av att respektera och inkludera HBTQI-personer med muslimsk tillhörighet.

Följ upp och utvärdera policyn

Skapa rutiner för att regelbundet utvärdera och följa upp likabehandlingsplanen, policyn eller värdegrunden för att se till att de implementeras och följs upp på ett effektivt sätt. Justera och förbättra vid behov.



Genomföra analyser

För att en organisation ska lyckas med sitt inkluderingsarbete finns det flera analyser och åtgärder som kan vara värdefulla att genomföra. Här är några exempel på analyser som kan bidra till att skapa en inkluderande arbetsmiljö:

Mångfaldsanalys

Genom att undersöka organisationens befintliga personal och jämföra den med olika demografiska faktorer som kön, ålder, etnicitet, funktionshinder med mera kan man få en uppfattning om vilka grupper som är underrepresenterade och vilka områden som kan behöva förbättras.

Exempel på analys:

- Representation på olika positioner inom organisationen

Rekryteringsprocessanalys

En analys av rekryteringsprocessen kan ge insikt i om det finns potentiella hinder eller fördomar som kan påverka urvalet av kandidater. Granska annonsering, urvalsprocesser, intervjufrågor och bedömningskriterier för att identifiera eventuella osynliga hinder för vissa grupper.

Löne- och förmånsgranskning

En analys av lön- och förmånsstrukturen kan identifiera eventuella löneskillnader eller förmånmässiga skillnader baserade på kön, etnicitet eller andra demografiska faktorer. Detta kan hjälpa till att upptäcka och åtgärda obefogade skillnader och säkerställa lika behandling och rättvisa.

Exempel på analys:

- Löner och förmåner
- Anställningstyp
- Sjukskrivning
- Föräldraledighet
- Övertidsarbete
- Flexibla arbetsmöjligheter
- Befordran

Medarbetarundersökningar

Genom att genomföra regelbundna medarbetarundersökningar kan organisationen få insikt i hur medarbetarna upplever arbetsmiljön och kulturen. Det kan avslöja eventuella problemområden, medarbetares värderingar i olika frågor, upplevda orättvisor eller brister i inkluderingsarbetet, vilket ger underlag för åtgärder.

Exempel på analys:

- Förtroende för ledning
- Öppenhet för olikheter
- Upplevd kultur och jargong
- Upplevd känsla av inkludering
- Upplevda karriärmöjligheter
- Upplevd stress
- Upplevd flexibilitet
- Upplevd kunskap om inkludering

Ledarskapsundersökningar

Genomför intervjuer eller enkäter för ledningsgruppen för att ta reda på ledningens inställning till inkluderingsarbete, vilka områden de prioriterar och vilken kompetenshöjning som behövs.

Exempel på analys:

- Öppenhet för olikheter
- Upplevd kultur och jargong
- Upplevd känsla av inkludering
- Upplevd kunskap om inkludering

Genom att genomföra dessa analyser och vidta lämpliga åtgärder kan en organisation arbeta mot en mer inkluderande och jämlik arbetsmiljö där alla medarbetare kan trivas och bidra till sin fulla potential.

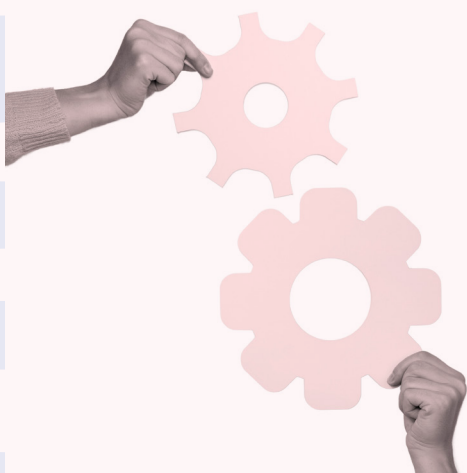


Mycket bra och intressant att genomföra. Det kommer definitivt vara användbart.

Källa | Deltagare Power Talks

Ta fram en handlingsplan

En handlingsplan för inkludering är en strategi för att främja mångfald, jämlikhet och inkludering i er organisation. Att sätta mätbara mål, anpassade efter er arbetsplats/organisation och sen säkerställa att organisationen arbetar för att nå, följa upp och utvärdera målen är avgörande för att inkludering ska bli något som ger resultat i stället för ett fint dokument som ligger orört i en mapp eller byrålåda. Det är viktigt att komma ihåg att handlingsplanen måste anpassas efter organisationens specifika behov och mål. Alla mål som ingår i handlingsplanen ska tydligt beskriva vilken del av organisationen målet gäller, ha ett slutdatum och utsedda personer som ansvarar för att målet genomförs.



Förlag på vad ni kan inkludera i en handlingsplan:

Syfte och vision

Här beskriver ni varför ni genomför ert inkluderingsarbete och vilken vision ni ser för er organisation.

Resurser och stöd

För att inkluderingsarbetet ska lyckas krävs det att det sätts av tid och resurser för arbetet. Vilka resurser och vilket stöd finns, och vem ansvarar för dem?

Ledarskap och engagemang

Beskriv hur ledningen ska engagera sig i frågor som rör inkludering. Ledarskapets stöd och engagemang är avgörande för att skapa en inkluderande kultur och avgörande för att genomföra handlingsplanen. Ledningen bör agera som förebilder för inkluderande beteenden och ta ansvar för att skapa en inkluderande arbetsmiljö.

Gör analyser av er verksamhet

Saknar ni konkret och mätbar statistik/information om inkludering på er organisation? Se avsnitt "analyser" ovan för förslag på vilka analyser som ska ingå i er handlingsplan.

Sätt tydliga och mätbara mål

Utifrån de analyser som tagits fram av just era utmaningar, definiera specifika och mätbara mål för inkludering. Det kan vara att skapa en styrelse med bred representation, anställa och behålla personal från olika bakgrunder, förbättra tillgängligheten för personer med funktionsnedsättningar, eller att skapa en kultur av respekt och öppenhet där alla medarbetare känner sig välkomna, representerade och inkluderade.

Se över policys och riktlinjer

Gå igenom och uppdatera organisationens befintliga policys för att säkerställa att de främjar inkludering och jämlikhet, men också förebygger och motverkar diskriminering, trakasserier och ojämlikhet. Hellre kort och konkret och se till att dessa riktlinjer kommuniceras löpande till alla medarbetare. Det är viktigt att alla känner till och förstår dessa riktlinjer och att det finns en mekanism för att rapportera incidenter och hantera dem på ett lämpligt sätt. Se vidare under avsnittet "Policys".

Kompetensutveckling

Utifrån de utmaningar som framkommit i er analys kan ni ringa in de områden där organisationens kunskapsnivåer behöver utjämnas. Beskriv hur ni ska kompetenshöja organisationen, exempelvis genom att erbjuda utbildningar och workshops på dessa områden för att öka medvetenheten om mångfald och inkludering. Använd er med fördel av Power Talks metodmaterial och där det inte räcker till och ni märker att ni behöver annan kunskap kan ni söka upp var ni kan vända er för att ta in den expertisen ni behöver i er organisation.

Se över era rekryteringsprocesser

Implementera riktlinjer och processer för en rättvis och opartisk rekrytering och befordringsprocess. Utveckla en inkluderande rekryteringsprocess för att attrahera och anställa en bredare mångfald av medarbetare. Det kan innefatta att använda olika kanaler för annonsering, använda ett inkluderande språk i annonser, använda rättvisa urvalsprocesser, undvika diskriminerande frågor under anställningsintervjuer.

Breda representationen och skapa möjligheter för ökad delaktighet

Sträva efter att ha en representativ mångfald inom organisationens beslutsfattande organ, styrelser och ledningsgrupper. Detta kan bidra till att säkerställa att olika perspektiv beaktas i beslutsprocessen. Se till att olika röster och perspektiv är representerade i beslutsfattandet och på ledningsnivå. Skapa utrymme för deltagande och feedback från medarbetare och se till att olika perspektiv beaktas vid strategiska beslut.

Skapa en inkluderande arbetskultur

Främja en trygg arbetskultur som uppmuntrar öppen kommunikation, respekt och samarbete. Skapa utrymme för olika perspektiv och idéer samt se till att alla röster blir hörda och beaktade. Det kan handla om att se över rutiner för möten, hur arbetsplatsen är utformad eller hur jargongen mellan medarbetare ser ut. Ta del av alla medarbetares åsikter och upplevelse och var noga med att det går att delge den informationen anonymt.

Kommunikation och marknadsföring

Använd inkluderande och mångfaldsfokuserad kommunikation och marknadsföring för att nå ut till olika målgrupper. Det kan inkludera att använda bilder och språk som representerar olika identiteter och undvika stereotyper eller exkluderande budskap. Se över i vilka kanaler ni kommunicerar och om ni kan nå fler målgrupper genom andra kanaler. Glöm inte bort att kommunicera aktivt om organisationens inkluderingsarbete internt.

Uppföljning, mätning och utvärdering

Utveckla metoder för att mäta och utvärdera framstegen i genomförandet av handlingsplanen. Utgå från de mål ni satt upp i handlingsplanen och använd kvantitativa och kvalitativa mätningar för att bedöma effektiviteten av inkluderingsåtgärder och identifiera områden för förbättring. Det kan innebära att samla in data om mångfald och inkludering, genomföra medarbetarenkäter eller genomföra utvärderingar av inkluderingsinitiativ för att identifiera framgångsfaktorer och områden som behöver förbättras. Använd feedback från anställda och involvera dem i processen för att säkerställa kontinuerlig förbättring och anpassning. Glöm inte bort att ni även kan lära mycket av det som inte blev speciellt bra och fundera över hur ni kan göra annorlunda till nästa gång.

Extern samverkan

Sök samverka med externa organisationer och experter som arbetar med HBTQI-frågor och intersektionalitet för att få stöd och råd om hur man kan skapa en mer inkluderande miljö, samt ytterligare kunskap om förutsättningar och behov hos HBTQI-personer med muslimsk tillhörighet.

Exempel på handlingsplan

Övergripande mål: Stöttning i bemötandefrågor för personal

Ansvarig för genomförande:
Ansvarig arbetsgrupp:

	Tidsperiod	Mätning	Uppföljande datum
Mål ett:			
Delmål ett:			
Delmål två:			
Delmål tre:			
Mål två:			
Delmål ett:			
Delmål två:			

Mål ett – exempel | Personalen får verktyg och kunskap om att hantera olika bemötandesituationer i sitt arbete.

Delmål ett – exempel | Personalen går en kurs om inkluderande bemötande.

Mätning av delmål ett – exempel | X antal utbildningar om HBTQI, antimuslimsk rasism för X antal personer genomförda.

Delmål två – exempel | Utveckla ett utbildningsmaterial som verktyg för bemötandesituationer.

Delmål tre – exempel | Utbilda i härskar-tekniker.

Mål två – exempel | Kapa riktlinjer kring olika bemötandesituationer

Anvar för genomförande | Namn på ansvarig person för det övergripande målet

Ansvarig arbetsgrupp | Namn på arbetsgrupp som ingång i uppdraget.

Tack

Vi bakom Power Talks vill tacka er som hittat till metodmaterialet och använt det för att ta nästa steg mot ert inkluderingsarbete. Använd de delar som är relevanta för er, lägg till metoder och diskussioner ni saknar och hoppa över delar som inte är relevanta.

Vi som arbetat med metodmaterialet har bestått av en grupp av personer med kunskap och kompetens inom antimuslimsk rasism, hbtqi, jämställdhet, folkbildning och metodutveckling. Tack MUCF för möjligheten att ta fram Power Talks.

Publikationen har tagits fram med stöd av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF). Innehållet reflekterar enbart åsikterna hos författarna. MUCF kan inte hållas ansvarig för informationen i publikationen eller hur den kan komma att användas.

Vi strävar alla efter att bli bättre på det vi gör och välkomnar all form av återkoppling. Hör gärna av er till: info@jamstalldutveckling.se

