

Verktygslådan

- framtagen i projektet

Jämfald i skogen

Ordet jämfald är ett sammanslagning av orden jämställdhet och mångfald. Ingen ska diskrimineras och alla ska ha samma möjligheter att delta i vår verksamhet oavsett: ålder, kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsvariation.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Information om verktygslådan	4
1. Organisationens arbete för jämfald	5
- kompetensövning, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskapskrav	
2. Integrera jämfald i verksamhetsplaneringen	6
- att bygga in jämfald, fler diskrimineringsgrunder, bra att känna till diskrimineringsgrunderna innan	
3. Bingomingel för alla som tillhör den enheten	7
- lära känna övning, inga förkunskapskrav	
4. Diskutera värdegrunden respekt	10
- kompetens- och diskussionsövning, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskapskrav	
5. Diskrimineringsgrunder - grundläggande kunskap och övning	13
- kompetens- och diskussionsövning, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskapskrav	
6. Härskartekniker - grundläggande kunskap	17
- kompetensövning och rollspel, fler diskrimineringsgrunder, viktigt med en trygg grupp	
7. Poängjakt	25
- kartlägningsövning, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskapskrav	
8. Intersektionalitet	30
- kompetens och diskussionsövning, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskapskrav	
9. Vad innebär likabehandling för oss?	34
- diskussionsövning, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskapskrav	

Innehållsförteckning

10. Jämfaldsträdet_____	36
- kartlägningsövning, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskapskrav	
11. Ett steg fram_____	40
- inlevelseövning, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskapskrav	
12. Historiskt Jämfaldsquizz_____	47
- kompetensövning, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskaper	
13. Teflontest – att granska sig själv_____	52
- kartlägningsövning, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskaper	
14. Växthuset_____	55
- kartlägningsövning, fler diskrimineringsgrunder, bra med baskunskaper om diskrimineringsgrunder	
15. Modell för inkluderande skogliga verksamheter_____	63
- kartlägningsövning, fler diskrimineringsgrunder, bra med insikt i organisationens struktur	
16. Kontrollpunkt för att jämfaldsintegrering_____	66
- dokumentation, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskapskrav	
17. Tillgängliga konferenser och möten_____	68
- kartlägningsövning, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskapskrav	
18. Ordlista_____	69
- kompetensövning, fler diskrimineringsgrunder, inga förkunskapskrav	
19. Regeringens mål för jämställdhet_____	78
- kompetens- och diskussionsövning, kön, inga förkunskapskrav	
20. Tillgänglighetsövning_____	79
- inlevelseövning, funktionsnedsättning, inga förkunskapskrav	
Utvärderingsblankett_____	82
- förslag på utvärderingsblankett att använda efter genomfört jämfaldsverktyg	

Information om verktygslådan

Verktygslådan har arbetats fram i projektet Jämfald i skogen. Ett kompetensutvecklingsprojekt som drivits av Skogsstyrelsen och medfinansierats av Europeiska Socialfonden 2016-2018.

Verktygen har använts för att lyfta jämfaldsfrågorna och göra de till en självklar del av verksamheten. Vissa verktyg belyser tydligt en enskild diskrimineringsgrund medan andra spänner över flera. Den informationen finns i innehållsförteckningen tillsammans med eventuella förkunskapskrav.

Verktygen baseras ofta på material och övningar som finns tillgängliga på webben. För varje verktyg så finns det en källhänvisning. Det projektet gjort är att anpassat/modifierat metoderna och innehåll så att de ska passa organisationen.

Eftersom många av verktygen kräver reflektion och delande av tankar och erfarenheter är det viktigt att tänka på att ingen person ska behöva representera ensam. Till exempel om det endast är två män i gruppen så är det bättre att de får vara i samma bikupa. Se till att grupperna är blandade avseende ålder, kön, etnisk härkomst m.m.

Det händer mycket på jämfaldsfronten. De källhänvisningar som finns var aktuella när projektet genomfördes. Ska du använda ett verktyg så tänk på att säkerställa om det finns något uppdaterat bättre material. Vi råder dig som ska köra ett verktyg att läsa igenom hela handledningen innan.

Kom ihåg att vid inbjudan till en övning fråga om behov av hjälpmedel och specialkost om det ska erbjudas fika/mat.

Verktygslådan är formaterad med stöd av Checklista för att göra informationen tillgänglig från Myndigheten för delaktighet.

Om du har synpunkter eller kommentarer kan du skicka dem till skogsstyrelsen@skogsstyrelsen.se. Märk meddelandet med Jämfald i skogen HR.

Verktyg 1. Organisationens arbete för jämfald

Syfte: Alla ska känna till organisationens arbetet för jämfald.

Tidsåtgång: 30 – 60 min

Gruppstorlek: 5 till aulastorlek beroende på upplägg. Ingen rekommendation.

Målgrupp: Medarbetare.

Distans/Fysiskt: Kan göras på båda sätt.

Källa: Ingen att ange.

Material: Dokument som beskriver jämfaldsläget och vilka åtgärder som genomförs för att komma längre.

Handledning

Efter genomgången ska gruppen veta vilket arbete som genomförs i organisationen inom jämfaldsområdet. Det kan göras på olika sätt: powerpoint, i berättande form, genom att deltagarna får läsa högt ur dokument, genom att deltagarna fått läsa igenom dokumenten innan.

Det bör också nämnas med vilket intervall som planer/aktiva åtgärder följs upp och hur resultat presenteras.

Det är bra om en del av tiden läggs på återkoppling från deltagarna om de har fler idéer på vad organisationen kan göra för att komma längre i jämfaldsfrågor. Det här kan göras i början så att deltagarna inte färgas av vad som står i dokumenten eller i slutet för att se om det är någon som har något att tillägga.

Verktyg 2. Integrera jämfald i verksamhetsplaneringen

Syfte: Att integrera jämfaldsfokus i enhetens målstyrning och verksamhetsplanering. Mått integreras i gamla/befintliga och i nya arbetsuppgifter.

Tidsåtgång: Svårbedömd. Tar längre tid vid första tillfället innan gruppen är van att tänka in jämfaldsmått.

Gruppstorlek: Ingen rekommendation, men ska mål och mått diskuteras så kan det vara bra med mindre bikupediskussioner.

Målgrupp: Medarbetare som är involverade i verksamhetsplanering.

Distans/Fysiskt: Kan göras på båda sätt

Källa: På jamstall.nu finns information om inspiration om jämställdhetsintegrering.

Material: En kreativ miljö och deltagarna bör ha baskunskaper om diskrimineringsgrunder.

Handledning

Tanken med att integrera jämfald är att då jämfald är med i ordinarie beslut, resursfördelning så måste ett jämfaldsperspektiv följa med i det dagliga arbetet. Därför är det viktigt att jämfald integreras i verksamhetsplaneringen. Det ska synas att alla processer kan arbeta på ett mer inkluderande sätt. Att integrera jämfald motverkar att det blir något som går bredvid annan verksamhet.

För att komma närmare det jämställdhetspolitiska målet så är jämfaldsintegrering en grundläggande strategi.

Måtten nedan kan ses som inspiration och användes av Skogsstyrelsen region Mitt under verksamhetsåret 2018.

- Andel kvinnor på skogsträffar.
- Andel kvinnor som representerar Skogsstyrelsen vid lokala sektorsdialoger.
- Andel inbjudningar till skogsträffar som beaktar tillgänglighetsperspektivet.

Verktyg 3. Bingomingel för alla som tillhör enheten

Syfte: För att lära känna varandra bättre, en ”isbrytare”. En aktivitet på distriktet/enheten.

Tidsåtgång: Cirka 1 timme

Gruppstorlek: Lämpligt med ca 20 och uppåt

Målgrupp: Alla, speciellt lämplig för nya grupper.

Distans/Fysiskt: Endast fysiskt

Källa: Metodbanken, metodbanken.se

Material: Bingobrickor som kan skräddarsys och ändras om för att passa gruppen. Här bifogas den som användes i projektet Jämfald i skogen. Pennor till alla deltagare.

Handledning

Kopiera spelbrickor till alla deltagare. På brickan står olika saker som deltagarna har gjort/kan tänkas ha gjort, eller tycka om. Om man har möjlighet kan man i förväg ha inhämtat information från deltagarna och använda sig av den.

Dela ut bingobrickan och se till att alla och se till att alla har en fungerande penna.

Alla får mingla runt och fråga varandra om påståendena passar in på dem och för varje person som matchar ett påstående skriver man i den personens namn på brickan alternativt skriver personen själv sin signatur i rutan.

Man får inte skriva upp samma person flera gånger.

Den som först får alla rutor i en rad ifyllda skriker ”BINGO” och vinner. Brukar bli rörelse och skratt för att hinna först... När en person har fått bingo kan man fortsätta med ytterligare en rad, och om man vill med hela brickan. Vill man så delar man även ut priser!

Alternativt genomförande är att bingobrickorna delas ut i början av en dag/konferens/kurs. Uppgiften blir att under dagens pauser få sin bricka ifylld – ett namn skrivet i varje ruta. Resultatet följer man upp vid en särskild tidpunkt.

Gå gärna igenom alla rutor med hela gruppen, – ”för att få de rätta svaren” – så kanske ni lär er något nytt om varandra!



Bingo – mingla och ställ frågor till dina arbetskamrater, lyckas du få 5 ”ja-svar” rad - ropa Bingo!

Kan du prata fler än två språk?	Har du läst minst en bok det senaste året?	Tycker du om att dansa?	Har du varit uppe på Kebnekaise?	Tycker du om att laga mat?
Har du arbetat på mer än ett distrikt/en enhet?	Har du jobbat på en ö?	Sjunger du i kör?	Har du tandläkarskräck?	Har du träffat på vildsvin i jobbet?
Har du bytt jobb de senaste 5 åren?	Har du åkt skidor i tjänsten?	Har du jobbat under fler än tre generaldirektörer?	Går du alltid till samma frisör?	Räkna upp fem åtliga matsvampar?
Har du åkt båt i tjänsten?	Tycker du det är kul med trädgårdsarbete?	Kan du spela något instrument?	Har du varit utomlands i tjänsten?	Tycker du om att fotografera?
Har du kört i diket i tjänsten?	Har du cyklat något lopp?	Har du stött på en björn i tjänsten?	Har du varit på bio den senaste månaden?	Tycker du om att vandra?



Verktyslådan Verktyg 3 – Jämfald i skogen



Jämfald i skogen medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden.

Verktyg 4. Diskutera en värdegrund

Syfte: Skapa en hög medvetenhet om vald värdegrund. Övning med uppföljning efter 6 månader för att se om den samlade bedömningen i gruppen förändrats.

Tidsåtgång: 1-2 tim, mer tid om det sker via Skype.

Gruppstorlek: Minst 6 personer, max 30 personer. Bikupor med 3-4 pers. Är det större grupp är det bättre med fysiskt möte.

Målgrupp: Alla

Distans/Fysiskt: Går på båda sätt. Det finns en röstningsfunktion i Skype men då får en ändra till 1-5 skala.

Källa: Inspirerad och anpassad efter modell från www.metodbanken.se

Material: Material om värdegrunder. Bilagt finns om de statliga värdegrunderna. Informationsblad till deltagarna om värdegrunder. Möjlighet att rita/måtta upp en lång linje med en skala på 1-10. Post-it-lappar. Blädderblock eller dylikt. Anteckningspapper och pennor.

Handledning

Introducera övningen genom att visa PowerPoint med värdegrunden. Lägg särskilt fokus på någon värdegrund. I projektet så arbetade vi särskilt med respekt. Meddela att de kommer få värdegrundsorden utskrivna, så det behöver inte anteckna.

Rita upp en lång linje på tavlan. Numrera skalan 1-10, 10 är högst måluppfyllelse, och 0 är ingen alls. Dela ut en utskrift till var och en från PowerPointen där värdegrundsorden beskrivs.

För att få en skattning av nuläget så får var och en fundera på frågan: På en skala 0-10, var befinner vi oss i dag när det gäller att leva upp till värdegrundsordet respekt?

Dela ut Post It-lappar där var och en – utan att visa varandra, skriver en siffra som beskriver var på skalan de tycker att vi är när det gäller att nå värdegrundsmålet Respekt.

Samla in lapparna och markera på skalan vad deltagarna satt för betyg.

Nu ger tavlan en samlad bild av nuläget. Resonera och reflektera i grupp med alla om varför markeringar är där de är. Notera reflektionerna på blädderblocksblad eller dylikt.

Låt små grupper, (3-4 personer) och gå igenom värdegrunden Respekt punkt för punkt, diskutera vad den betyder i vardagen och ta fram konkreta exempel på förbättringsområden och ge praktiska förslag till åtgärder. Säg till dem att göra noteringar på ett papper som ska lämnas in till den som håller i övningen – allt hinns sällan med att redovisa i stor grupp.

Be grupperna redovisa vad de kommit fram till, samla in deras anteckningar. Skriv upp de förslag på förbättringsområden som grupperna kommit fram till, på blädderblocksblad eller dylikt.

Bestäm när övningen ska göras i gruppen igen.

Efter övningen så sammanfattas resultatet för att sedan skickas ut till deltagarna.

Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda

Utdrag ur promemoria som finns att hämta på regeringen.se med artikelnr S2013.011

Den gemensamma värdegrunden kan med utgångspunkt i rättsordningen sammanfattas i sex grundläggande principer. Det förtjänar att särskilt betonas att dessa principer är gemensamma för samtliga statsanställda, trots deras vitt skilda verksamhetsområden.

- **Demokrati** är den överordnade principen, enligt 1 kap. 1 § första stycket regeringsformen som slår fast att all offentlig makt i Sverige utgår från folket.
- **Legalitet**, enligt 1 kap. 1 § tredje stycket regeringsformen som föreskriver att den offentliga makten utövas under lagarna.
- **Objektivitet**, enligt 1 kap. 9 § regeringsformen som anger att domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter i sin verksamhet ska beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet.
- **Fri åsiktsbildning**, enligt 1 kap. 1 § andra stycket regeringsformen som slår fast att den svenska folkstyrelsen bygger på fri åsiktsbildning.
- **Respekt**, enligt 1 kap. 2 § första stycket regeringsformen som föreskriver att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.
- Slutligen framgår i central lagstiftning om statsbudgeten och förvaltningen att också **effektivitet och service** är grundläggande värden för de statsanställda.

Frågor som rör värdegrunden har inte alltid lättillgängliga eller enkla svar. En utgångspunkt bör vara att en statsanställd ska utöva sin roll med såväl sin egen som andras integritet för ögonen. Vidare innebär den överordnade principen om att all offentlig makt i Sverige utgår från folket, att varje statsanställd i sitt arbete ska ha som utgångspunkt att det är folket som är hans eller hennes uppdragsgivare och att offentlig maktutövning alltid måste ha stöd av lag.

Verktyg 5. Diskrimineringsgrunder - grundläggande kunskap och övning

Syfte: Alla måste ha kunskap om vilka diskrimineringsgrunderna är enligt diskrimineringslagen. Övningen går ut på att alla skriver ett exempel på en situation i arbetet där vi kan riskera att diskriminera någon. Det finns även frihet att göra det som en gruppövning.

Tidsåtgång: 45 – 60 min

Gruppstorlek: Minst 4 personer

Målgrupp: Alla

Distans/Fysiskt: Det går bra på båda sätt.

Källa: Diskrimineringsombudsmannen (DO), do.se

Material: Informationsblad om diskrimineringsgrunder, Noteringsblad till deltagarna, möjlighet att visa film från webben. Det finns fler filmer från DO finns på deras Youtube-kanal.

Handledning

Inled övningen med att gå igenom vilka de skyddade diskrimineringsgrunderna är och hur de definieras. Se DO:s webb för det senaste.

Titta på filmerna som tagits fram av DO.

1. Diskriminering så ska ingen bli behandlad, 1 min 11 sek
<https://www.youtube.com/watch?v=MA4Nterm3I&t=3s>
2. Under ytan på jobbet, 1 min 55 sek
<https://www.youtube.com/watch?v=YdrTGK4P6II>

Se till att deltagarna fått noteringsbladet. Efter filmvisningen ska alla skriva ett exempel på en situation i arbetet där vi kan riskera att diskriminera någon. Det finns även frihet att göra det som en gruppövning med max 3 i varje bikupa eller i storgrupp om det är en grupp som fungerar för det.

De sju diskrimineringsgrunderna

Diskrimineringsombudsmannen (DO) arbetar mot diskriminering och för allas lika rättigheter – oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. På do.se finns fördjupande information.

Diskriminering är förbjudet om det beror på:

1. Kön

Kvinnor, män och transsexuella kan bli diskriminerade på grund av kön. En person som är transsexuell kan vara någon som vill ändra kön eller som har ändrat kön.

2. Könsöverskridande identitet eller uttryck

Min identitet är min bild av mig själv. Jag som skriver den här texten är kvinna. Den som inte känner sig som kvinna och inte heller känner sig som en man har en identitet som är könsöverskridande. DO använder ordet könsidentitet. En transperson har en könsidentitet som överbrygger de vanliga gränserna.

En man som klär sig som en kvinna ska inte behandlas annorlunda. En kvinna som klär sig som en man ska inte heller behandlas annorlunda. Det kan vara diskriminering.

3. Etnisk tillhörighet

Jordklotet är fullt av människor. Vi kommer från olika länder, olika nationer. Vi har olika nationaliteter till exempel finländare, svenskar och polacker.

Alla människor har olika hudfärg. Vi kommer från olika kulturer. Vi kan tillhöra olika folk och bo i samma land. Det kan kallas att vi har olika etniska bakgrunder. I lagen kallas det för etnisk tillhörighet. Till exempel har same sin etniska tillhörighet och romer har sin etniska tillhörighet.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. En människa kan till exempel vara både same och svensk. En annan människa har sin etniska bakgrund i Afrika, men är född i Sverige. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter.

Alla människor kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering. Om du behandlar en människa annorlunda för att du tycker att hon är annorlunda kan det vara diskriminering.

4. Religion eller annan trosuppfattning

Det är förbjudet att diskriminera på grund av religion eller tro. Kristendom och islam är exempel på religioner. En annan trosuppfattning kan vara ateism. Den som är ateist tror inte på någon Gud alls.

5. Funktionsnedsättning

En människa kan ha en funktionsnedsättning. Nedsatt syn eller nedsatt hörsel är exempel på det. Den som har en allergi mot jordnötter eller har svårt att gå har också en funktionsnedsättning.

Ibland gör det saker krångligare. Ibland spelar det ingen roll om man är allergisk mot jordnötter eller inte. Det beror på var man är och hur miljön där ser ut.

Det går inte att se alla funktionsnedsättningar. Några är osynliga. Du kan inte se att en person har problem inne i magen. Det kan till exempel vara problem med mage och tarmar eller oro och ångest. Du kan heller inte se om någon behöver extra hjälp för att kunna förstå, koncentrera sig eller sitta still.

En lättläst text är nödvändig för några, men kan vara bra för alla.

Om du bryter benet och därför åker rullstol en månad räknas inte det som funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen. Lagen kräver längre tid för funktionsnedsättningen.

6. Sexuell läggning

Med sexuell läggning menas om en människa blir kär i män, kvinnor eller både män och kvinnor.

Den som blir kär i en person av samma kön kallas homosexuell. Den som blir kär i en person av motsatt kön kallas heterosexuell. Den som blir kär i både män och kvinnor kallas bisexuell.

Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av vem hon blir kär i. Det är diskriminering.

7. Ålder

Ålder berättar hur gammal en människa är, hur många födelsedagar man haft. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av hennes ålder. Det kan vara diskriminering.

Verktyg 6. Härskartekniker - grundläggande kunskap

Syfte: Bli medveten om maktspel och hitta möjligheter att gå emot det! Få vetskap om teorin om härskartekniker, motstrategier och bekräftartekniker.

Tidsåtgång: Upp till 2 timmar beroende på om övningen genomförs med rollspel/filmer och antal deltagare.

Gruppstorlek: Minst 10 personer vid rollspel.

Målgrupp: Alla. Men tänk på att rollspel bör endast ske i trygga grupper och med en övningsledare som också känner sig bekväm med övningsformen. För bästa effekt bör den dock genomföras med rollspel.

Distans/Fysiskt: Om övningen endast genomförs med filmer kan den ske på distans. Om den sker med rollspel så måste den genomföras vid ett fysiskt möte.

Källa: Anpassad övning från Diskrimineringsombudsmannens material MEDVERKAN sida 76, <http://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-medverkan.pdf>). Rollspelen är anpassade till Skogsstyrelsens verksamhet. Filmer från Allt om jämställdhet (2009) från Youtube, länkar i handledning.

Material: Översikt till deltagare över Härskartekniker- teorier om makt. Rollspel. Situationer att spela upp. Möjlighet att visa film med ljud.

Handledning

Börja med att diskutera. Känner deltagarna till härskarteknikerna? Vilka finns? Hur kan de motverkas? Gå igenom härskartekniker, motstrategier och bekräftartekniker.

Härskartekniker beskrevs av Berit Ås 1978 och utökades 2004. Empowerment Nätverket vid Stockholms Universitet (ENSU) har identifierat motstrategier och bekräftartekniker.

- Härskarteknik – bedriva makt över någon
- Motstrategi – att bemöta härskarteknik i stunden när de inträffar
- Bekräftarteknik – används för att förändra sociala klimat

Härskarteknik	Motstrategi	Bekräftarteknik
Osynliggöra	Ta plats	Synliggör
Förlöjliga	Ifrågasätt	Respektera
Undanhålla information	Korten på bordet	Informera och inkludera
Dubbel bestraffning	Bryt mönstret	Alla gör så gott de kan
Påföra skuld och skam	Resonera	Konfliktlösning
Objektifiering	Säg ifrån	Bemöt alla som subjekt
Hot	Benämndet personen gör	Respektera egna, andras nej
Splittring	Håll ihop gruppen	Gemenskap

Härskarteknik är ett subtilt sätt att förtrycka andra och bevara ojämlika maktförhållanden. De används medvetet eller omedvetet av alla och ger då makt och inflytande genom att andra människor trycks ner. Bekräftartekniker förebygger och motverkar härskartekniker.

Rollspel: Dela upp deltagarna i grupper på fyra–fem personer. Varje grupp får till uppgift att spela upp ett rollspel om någon situation där minst en härskarteknik tillämpas. Varje grupp gör sitt rollspel eller målar upp en situation inför de andra. Åskådarna berättar vilka härskartekniker de upptäckte och stämmer av med gruppen om det var så de tänkte. Om det är obekvämt att göra rollspel kan gruppen diskutera sig fram till en situation som man sedan återberättar.

Grupperna får i uppgift att spela upp eller berätta om samma situation som tidigare igen. Denna gång ska motstrategier och bekräftartekniker användas. Spela upp och samtala om hur situationen förändrades. Genom nya interaktionsmönster och förhållningssätt kan människor hjälpas åt att skapa ett positivt, jämlikt klimat där ömsesidig respekt råder. Att agera är ett gemensamt ansvar.

När du ser att en härskarteknik används är det viktigt att agera direkt och låta den som använder en härskarteknik förklara sig och därmed stå till svars, inte den som utsätts.

Härskartekniker är relevanta både i utvecklingsarbete som rör mötet med kunder och medborgare och relationen mellan medarbetare.

Filmer

A) 5 korta sketcher om omedvetet och medvetet härskande. Ca 2 minuter vardera. Allt om jämställdhet 2009. Numera del av Impranu

1 Osynliggörande https://www.youtube.com/watch?v=_hJzQksRIpw

2 Förlöjligande <https://www.youtube.com/watch?v=MOckwd6K5a4>

3 Undanhållande av information

<https://www.youtube.com/watch?v=hjV0RB67Jmk>

4 Dubbelbestraffning <https://www.youtube.com/watch?v=5lSM0GEaVnY>

5 Påförande av skuld och skam

<https://www.youtube.com/watch?v=AoTMF126ZOO>

B) Elaine Eksvärd i Nyhetsmorgon TV4 under våren 2016. Tar upp några andra härskartekniker än de vi har i grunden i vårt material. Ca 7-8 minuter vardera

1 Drabbad av härskarteknik: <https://www.youtube.com/watch?v=ndx-1Ts8How>

2 Så hanterar du härskartekniker:

<https://www.youtube.com/watch?v=pRlkXuci4VE>

3 Orden ”nej” och ”tack” är räddningen:

<https://www.youtube.com/watch?v=FEfZdCbCo78>

C) Politiker som utövar härskartekniker

Carl Bildt i Almedalen, ca 1 min:

<https://www.youtube.com/watch?v=mE8WFFq4O-I>

Göran Persson under tv-debatt, ca 1 min:

<https://www.youtube.com/watch?v=JipBk3V0E10>

Härskartekniker - teorier om makt

Härskartekniker beskrevs av Berit Ås 1978 och utökades 2004. Empowerment Nätverket vid Stockholms Universitet (ENSU) har identifierat motstrategier och bekräftartekniker.

Härskarteknik – bedriva makt över någon

Motstrategi – att bemöta härskarteknik i stunden när de inträffar

Bekräftarteknik – används för att förändra sociala klimat

Osynliggörande

Du känner dig utestängd, överkörd, bortglömd.

Motstrategi: förklara att det är viktigt det du säger, ta plats, lyft fram den som blivit osynliggjord och plocka upp dennes tråd igen.

Bekräftarteknik: ha en arbetsplats som präglas av respekt, synliggör och lyssna på varandra.

Förlöjligande

Du känner dig dum, förminskad och bortgjord.

Motstrategi: ifrågasätt personen, låt inte skämten passera, skratta inte med.

Bekräftarteknik: bemöt varandra på ett seriöst sätt och stötta varandra, ge utrymme åt kollegor och fråga om deras åsikter.

Undanhållande av information

När du *aktivt* inte får veta något som är viktigt för dig som många omkring dig vet om. Beslut fattas på informella platser.

Motstrategi: kräv korten på bordet, påpeka att inga beslut ska tas utan din medverkan, ställ krav på genomskinlighet.

Bekräftarteknik: informera, chef/ansvarig har ett stort ansvar för att beslutsprocess gått till på rätt sätt.

Källa: umearegionen.se, roks.se dec 2017

Dubbel bestraffning

Hur du än gör så gör du ändå fel.

Motstrategi: fundera över vad som är viktigt för dig och vad du prioriterar just nu och gör dina prioriteringar tydliga för andra. Det går inte att vara på två ställen samtidigt.

Bekräftarteknik: dubbel belöning, alla gör så gått de kan utifrån sina förutsättningar.

Påförande av skuld och skam

Någon får dig att skämmas och må dåligt för något som inte är ditt fel/som du inte är ansvarig för.

Motstrategi: säg emot, tänk efter var dina skuldkänslor kommer ifrån, vem/varför känner du som du gör? Kan det vara en norm som lägger oket på dina axlar?

Bekräftarteknik: bekräfta och stöd varandra, insikt i att känslor kommer inte endast inifrån dig själv utan påförs även utifrån.

Objektifiering

Att betrakta någon som ett objekt och inte som en unik individ.

Motstrategi: påpeka och ifrågasätt om det inte egentligen är andra egenskaper som borde uppmärksammas

Bekräftarteknik: uppmärksamma varandra för prestationer, det relevanta

Ytterligare härskartekniker finns beskrivna (Eksvärd), såsom:

Hot, Splittring, Komplimangsmetoden, Tidsmetoden, Projiceringsmetoden, Uteslutningsmetoden, Hierarkimetoden och Självförvållad härskarteknik.

Källa: umearegionen.se, roks.se dec 2017

Verktyslåda – Jämfald i skogen
aug 2018



Jämfald i skogen medfinansieras av 21
Europeiska unionen/Europeiska socialfonden.

Exempel på situationer (anpassade till Skogsstyrelsens verksamhet)

Klipp isär så att varje grupp endast har en situation

- **Osynliggörande:** Ni sitter på ett möte och ska planera för en gemensam distriktsaktivitet. Mötets syfte är att alla ska komma med idéer för upplägg och genomförande, men du märker att du uppenbart utsätts för att inte bli lyssnad på och att det är en person som är drivande i beteendet. Det görs på olika sätt; genom att störa, fingra på mobilen eller bläddra i papper när du talar, genom att ignorera att du vill säga något, att avbryta när du talar eller genom att ”ta över” en god idé som du lägger fram och göra den till sin egen. Övriga deltagare är passiva.

- **Förlöjligande:** Ni sitter i fikarummet och någon drar ett skämt eller använder uttryck som uppenbarligen förlöjligar en grupp som du tillhör, (t.ex. kvinnor som grupp). Flera skrattar, men du opponerar dig och möts då av ytterligare förlöjliganden (ex. ”har du ingen humor”, ”men lilla gumman, tål du inte skämt”) eller liknande.

Exempel på situationer (anpassade till Skogsstyrelsens verksamhet)

Klipp isär så att varje grupp endast har en situation

- **Undanhållande av information:** På ett möte som startar direkt efter lunch kommer du sent, eftersom möteslokalen har ändrats i sista stund. Du är den enda som inte fått information om lokaländringen. På mötet visar det sig att de andra har ätit lunch tillsammans och då diskuterade det som skulle tas upp på mötet – utan dig. Det visar sig att beslut redan har fattats under lunchen, men du fick ingen chans att tycka till. De handlingar du fick till mötet kom i mailen strax innan lunch.

- **Dubbelbestraffning:** Du är projektledare för ett större projekt. Du är noggrann med detaljerna, men får höra att du är petig och/eller har ett sjukt kontrollbehov, samt svårt att delegera ansvar, vilket betyder att du är en dålig ledare. Om du inte är lika noggrann får du höra att du är slarvig och har svårt för avslut, vilket betyder att du är en dålig ledare. Den här scenen kan t.ex. gestaltas i form av ett utvecklingssamtal mellan chef och medarbetare och innehåller då två agerande roller.

Exempel på situationer (anpassade till Skogsstyrelsens verksamhet)

Klipp isär så att varje grupp endast har en situation

- **Påförande av skuld och skam:** Du har svårt att få ordet och blir avbruten gång på gång mitt i en mening (osynliggörande) under ett möte om att planera en gemensam distriktsaktivitet. Du får då dels känslan av att det du säger saknar betydelse och efteråt för du höra av någon annan att ”du måste ta för dig mer i diskussionerna”. Om du sedan gör det, kan det hända att du istället får reaktionen ”du är för påstridig och aggressiv när du diskuterar”. (dubbelbestraffning). Kännetecknande för denna härskarteknik är att den oftast utövas i kombination med någon annan av teknikerna, men med tillägget att den som utsätts för tekniken också förväntas ta på sig skulden för något som ligger utanför dennes kontroll.
- **Objektifiering:** Du har, tillsammans med en kollega, hållit i en utbildning för skogsägare som fick mycket bra kursutvärderingar. När ni senare sitter på kontoret och talar om framgångs-faktorerna för kursen, nämner din kollega inget om det, utan talar bara om för de andra hur du var klädd och att det är tur att du är så ung och fräsch, ”så deltagarna fick något att titta på”. Scenen handlar alltså om att någon kommenterar eller diskuterar ditt utseende och din klädsel i irrelevanta sammanhang så du blir och känner dig bedömd bara utifrån yta och inte utifrån vad du säger eller gör.

Verktyg 7. Poängjakt

Syfte: Uppmärksamma hur skogsbranschen representeras i olika externa och interna kommunikationskanaler. Medvetandegöra vilken bild vi ger andra av oss själva och diskussion om vi tror att det påverkar mottagarna av vår kommunikation

Tidsåtgång: 1 timme

Gruppstorlek: Minst 6 personer upp till 50 personer. Max 20 vid genomförande på distans.

Målgrupp: Alla men speciellt medarbetare som tar fram material för trycksaker/webbsidor och bildspel inför utbildningar.

Distans/Fysiskt: Går att göra på distans men då måste alla ha tillgång till det material som ska analyseras. Vid distans så är det önskvärt med max 20 personer.

Källa: Bygger på metodbeskrivning från RFSL Ungdom BRYT,
<http://rfslungdom.se/produkt/bryt/>

Material: Filer med personer som ska hittas. Poängjaksprotokoll till grupper. Resultattabell.

Lämpligt material att analysera. I projektet användes Skogsstyrelsens produktkatalog, Skogseko inkl. bilagor, Lokaleko/Infoblad, skogsstyrelsen.se, Beställa skogsbrukstjänster, Grundbok m.m..

Tips på fördjupande material:

- Rättvisaren, en rapport som rättviseförmedlingen publicerar om representation i nyheter. Genusanalys av svensk skogspress.
- Skogsstyrelsens Rapport Dnr 2011/2017.
- Bilder som förändrar världen – handbok, Gävle Kommun.
- Guide till jämställd kommunikation, Sveriges kommuner och landsting.
- Alla ska med – En guide till inkluderande kommunikation, Länsstyrelsen Skåne

Handledning

Följande text kan läsas upp för deltagarna som en introduktion.

”Alla har rätt att drömma och att drömma stort. Att drömma är att fortfarande se alla möjligheter. Fördomar och stereotyper blockerar de möjligheterna. Varje blockering och varje dröm som dör är en förlust.

Medier har makten att påverka vår uppfattning om verkligheten – det är här vi får stora delar av vår kunskap om omvärlden. I praktiken blir verkligheten som den skildras i medier ofta verkligare än själva verkligheten. Därför spelar det roll vad medier väljer att lyfta upp och vilka som får ta plats.

Bilder sänder olika budskap. Budskap om genus handlar om: hur vi ska vara för att vara ”normala” och ”riktiga” kvinnor och män, vad är passande klädval, livsval, känslor och beteenden baserat på könstillhörighet.

Budskap om normer visar vad som är en normal familj, hudfärg, kropp och sexuell läggning i vårt samhälle. Vem som förväntas kunna bli chef och vem som förväntas städa.

Det kan räcka med en oväntad bild för att öppna ett litet fönster inom oss, och påminna oss om att vi är större än stereotyperna.

Det går att arbeta med inkluderande kommunikation utan att markera. En bra checklista för inkludering hittar vi i svensk lag; de sju diskrimineringsnormerna: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Ofta får personer som inte tillhör normen i samhället bara finnas med just som representanter för sin grupp. Personer med funktionsvariation får bara synas i material som rör funktion, HBTQ när det är Pride osv. Personerna muras då in i rollen som avvikare.”

Dela in gruppen i lämpligt antal lag. Fördela ut vilket material som respektive lag ska använda. Lagen får XX minuter på sig att leta igenom materialet och de ska notera var de hittar de olika beskrivna personerna som finns på poängjaksprotokollet. Det finns också en resultattabell som går att använda då lagen rapporterar in sina poäng.

När lagen är tillbaka räknas poängen ihop. Hur många har hittat de olika typer av personerna? Skriv upp statistiken så att alla kan se. När alla har redovisat sammanfattas resultaten, vilka är över- respektive underrepresenterade.

Vilka hittade man först? Vad var svårt att hitta? Vilka hittade man inte alls? Fick personerna uttala sig i artiklar eller var de bara med på bild?

Är orsaken till att vissa är svåra att hitta att de knappt existerar, att de inte riktigt får synas eller att man inte ser vissa personer och företeelser trots att de finns där?

Bilder tolkas på olika sätt. På bilder syns oftast bara en liten del av varje persons identitet. Om det inte är tydligt på bilden vad personen har för etnicitet, sexuell läggning, funktionsförmåga eller kön, vad lägger vi då själva in? Fråga deltagarna om hur de har tolkat personerna på bilderna. Fråga gärna kring alla de egenskaper som efterfrågas i listan på personer.

Skapa utrymme för olika lösningar och synsätt. Låt deltagarna resonera kring sina egna föreställningar om personerna på bilderna och runt de problem som finns med att stoppa in folk i fack.

Vi skildras olika. Låt lagen jämföra bilderna ur varje enskild kategori. Låt dem till exempel börja med att titta på alla bilder med En ljushyad kille som ser manlig ut och jämföra dessa. Normer behöver inte nödvändigtvis handla om vad som är det vanligast förekommande. Det kan vara mer subtilt än så, det kan till exempel handla om hur olika personer beskrivs och framställs med rubrik och bildtext, hur bilderna är komponerade och vilka sammanhang de får vara med i.

Därefter går laget vidare och diskuterar bilderna i nästa kategori, i valfri ordning.

Frågor för att hjälpa diskussionen. Vad har bilderna i den här kategorin gemensamt? Tittar personerna in i kameran? Ur vilka vinklar är bilderna tagna? Är det mörka eller ljusa färger? Får man en positiv eller negativ känsla av bilderna? Ger bilden ett intryck av till exempel styrka och förtroende, eller av svaghet och kyla.

Låt lagen därefter jämföra det sammantagna intrycket av bilder ur olika kategorier:

Varför framställs personer ur vissa grupper på mer fördelaktiga sätt? Vilka tjänar på det? Vad får det för konsekvenser att personer skildras på olika sätt beroende på vilken grupp de tillhör eller anses tillhöra? Hur påverkar det samhället och våra föreställningar om olika personer och grupper?

Summera diskussionen och poängletandet.

JÄMFALD I SKOGEN Verktyg nr 7 Poängjakten	Grupp nr:					Poängjaksprotokoll
NI SKA HITTA Skriv var ni hittat bilden, sida samt ev notering. I de tomma rutorna skriver ni titel på tidning/webbsida ni fått och markerar vad ni hittar.	Exempel Skogseko nr 4 2017					
• En svensk tjej som ser tjejig ut						
• En person som har en tjejkropp men inte känner sig som tjej						
• En person som ser ut som både kille och tjej						
• En ljushyad kille som ser manlig ut						
• En kvinna som ser manlig ut						
• En person med en synlig funktionsnedsättning						
• En person med en osynlig funktionsnedsättning						
• Fem enskilda heterosexuella personer						
• En mörkhyad homosexuell man						
• En vit bisexuell kvinna						
• En vit homosexuell person med makt						
• En kvinna som inte ser ut att ha svensk bakgrund och som är homosexuell						
• En kvinna med utländsk bakgrund						
• En person med annan trosuppfattning än kristendom						
• En äldre person med smartphone/platta						
• En ung skogsägare						
• Övrigt, egen reflektion						

Resultattabell

Poängjakt verktyg 7 Jämfald i skogen	En poäng per hittad punkt				
	Lag 1	Lag 2	Lag 3	Lag 4	Lag 5 ...
Granskat material:					
En svensk tjej som ser tjejig ut					
En person som har en tjejkropp men inte känner sig som tjej					
En person som ser ut som både kille och tjej					
En ljushyad kille som ser manlig ut					
En kvinna som ser manlig ut					
En person med en synlig funktionsnedsättning					
En person med en osynlig funktionsnedsättning					
Fem enskilda heterosexuella personer					
En mörkhyad homosexuell man					
En vit bisexuell kvinna					
En vit homosexuell person med makt					
En kvinna som inte ser ut att ha svensk bakgrund som är homosexuell					
En kvinna med utländsk bakgrund					
En person med annan trosuppfattning än kristendom					
En äldre person med smartphone/platta					
En ung skogsägare					

Verktyg 8. Intersektionalitet

Syfte: Insikt om att fler normer samverkar är ett viktigt steg i förståelsen av hur mönster av över- och underordning skapas och återskapas i samhälle och arbetsliv.

Intersektionalitet = studiet av diskriminering och förtryck i snittet eller skärningen (engelska intersection) mellan maktrelationer baserade på etnicitet, kön, klass, sexuell läggning, religion, ålder, funktionsvariation och sjukdom

Tidsåtgång: 30-60 minuter

Gruppstorlek: Minst 4 personer

Distans/Fysiskt: Går att göra på båda sätt

Målgrupp: Alla. En övning som passar att göra gränsöverskridande mellan olika processer, befattningar, organisatoriska gränser m fl.

Källa: Om intersektionalitet från jamstall.nu, <http://www.jamstall.nu/fakta/intersektionalitet>. Filmen från TV2 Danmark "All that we share" <https://youtu.be/jD8tjhVO1Tc>. Översättning av filmen tagits fram inom projektet Jämfald i skogen.

Material: Möjlighet för deltagarna att titta på film i samlingsal eller enskilt om det sker på distans.

Handledning

Låt gruppen titta på filmen "All that we share" <https://youtu.be/jD8tjhVO1Tc>. Kom ihåg att tillhandahålla översättningen till deltagarna först. När gruppen tittat på filmen, fördela ordet/eller låt ordet vara fritt för reflektion om ämnet.

Ställ frågorna:

- Vilka associationer får du av filmen?
- Ser du någon koppling till situationer i ditt arbete?

Texten som följer är stöd vid eventuella frågor och behov av ytterligare förklaring.

Ett intersektionellt perspektiv kan hjälpa till att synliggöra hur olika maktordningar* samspelar. När man arbetar utifrån ett intersektionellt perspektiv på jämställdhets- och mångfaldsfrågor tillför man en dimension som innebär att man arbetar med normer kopplade till flera/alla diskrimineringsgrunder – samtidigt.

Ordet intersektionalitet kommer från engelskan intersection, som kan betyda vägkorsning eller skärning.

Det används för att beteckna hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder påverkar och ibland förstärker varandra, en enskild maktordning kan inte förstås oberoende av andra. Ett intersektionellt perspektiv ställer frågor om hur makt och ojämlikhet vävs in i uppfattningen om identitetskategorier som kön/genus, sexualitet, klass, funktionalitet, etnicitet och ålder. Exempelvis: Fotboll - damfotboll, Författare - invandrarförfattare, Sjuksköterska - manlig sjuksköterska, föräldrarna - de homosexuella föräldrarna, den färgade mannen eller hudfärgade plåster.

När vi jobbar med jämställdhet är det viktigt att i både teori och praktik ha intersektionalitet i åtanke eftersom det synliggör att vare sig gruppen kvinnor eller gruppen män är enhetlig. Alla män, och alla kvinnor, har till exempel inte samma livserfarenheter eller levnadsvillkor. Därför är det i ett jämställdhetsarbete centralt att se att olika maktordningar kan samspela.

Faktorer som genus spelar stor roll när det gäller levnadsvillkoren för äldre, barn, utrikes födda, personer med funktionsnedsättningar etcetera. Det är till exempel stor skillnad på vilka förutsättningar en högutbildad svenskfödd kvinna har i det svenska samhället jämfört med en invandrad kvinna som saknar utbildning.

Utgångspunkten för jämställdhetsarbete bör därför vara ”alltid kön, men inte bara kön” – det vill säga att inte analysera kön separat från andra kategorier. Intersektionalitet blir här återigen ett sätt att nå en bättre förståelse av maktrelationers betydelse för människors förutsättningar i livet och anpassa våra tillvägagångssätt så att vi uppnår de resultat vi önskar.

* Med maktordning avses den hierarkiska ordning i vilken olika grupper i samhället ges makt. Feminister har myntat termen könsmaktsordning, det vill säga att det finns en ordning i samhället enligt vilken kvinnor får mindre makt än män. Men det finns också maktordningar som styrs av klass, sexualitet, etnicitet, ålder, etc.

Intersektionalitet kan användas som analysredskap inom många olika områden och också fungera som ett verktyg. Utförandet av en intersektionell analys förutsätter dock inte att samtliga diskrimineringsgrunder lyfts, man kan istället välja de kategorier som är relevanta för den aktuella analysen.

En intersektionell analys kan exempelvis synliggöra hur särskilda satsningar på vissa målgrupper, såsom nyanlända, lågutbildade eller personer med funktionsnedsättning, inte tar hänsyn till att personer kan tillhöra flera målgrupper samtidigt och ha behov som kräver en kombinerad insats.

Till exempel kan en grupp med nyanlända ha helt andra behov än en annan om den ena gruppen är högutbildad och den andra lågutbildad, eller om den ena gruppen är kvinnor och den andra är män. Om man då sätter in samma insats till båda grupperna riskerar man att åtgärden inte fungerar för alla. Intersektionalitet kan alltså vara ett verktyg för att skapa anpassade insatser och därmed nå önskade resultat.

Mer läsning:

Eriksson-Zetterquist, Ulla (2007) Organisering och intersektionalitet.

Om intersektionalitet på Jämställ.nu:

<http://jamstall.nu/vad/intersektionalitet/>

Verktyg 8. Intersektionalitet – till deltagare

Översättning till svenska av det som sägs i filmen från TV2 Danmark – Allt det vi delar
<https://youtu.be/jD8tjhVO1Te> Översättare: Maria Högvall Nordin

”Det är lätt att placera in människor i fack.

Det är vi... och det är ”dom”.

Höginkomsttagarna och de som knappt klarar sig på sin inkomst.

De vi litar på och de vi försöker undvika.

Det finns nya danskar och de som alltid funnits här.

Människor från landsbygden och de som aldrig har sett en ko.

De troende och de som tror på sig själva.

Det finns de som vi delar något med och de som vi inte delar något alls med.

Välkomna, idag kommer jag att ställa några frågor. Några av dem kan kanske vara lite personliga, men jag hoppas att ni vill svara ärligt på dem.

Vem i det här rummet var klassens clown?, Vem är bonusförälder?

Och så plötsligt är det vi.

Vi som tror på livet efter döden.

Vi som har sett UFO:s.

Och alla vi som älskar att dansa.

Vi som har blivit mobbade. Och vi som har mobbat andra.

Och så är det vi, dom lyckliga som har haft sex den senaste veckan.

Vi som har brustna hjärtan. Vi som är galet förälskade. Vi som känner oss ensamma.

Vi som är bisexuella. Och vi som hyllar andras mod.

Vi som har funnit livets mening. Och vi som har räddat liv.

Och så är det alla vi som bara älskar Danmark.

Så kanske är det mer som knyter oss samman än vi tror.”

Verktyg 9. Vad innebär likabehandling för oss?

Syfte: Hitta en gemensam definition av begreppet likabehandling och reflektera över vad det innebär på arbetsplatsen.

Tidsåtgång: Cirka 1 timme

Gruppstorlek: Minimum 6 personer

Distans/Fysiskt: Går att göra på båda sätt

Målgrupp: Alla

Källa: Diskrimineringsombudsmannens skrift MedVerkan
<http://www.do.se/stodmaterial/arbetsliv/medverkan/>

Material: Anteckningspapper och pennor till deltagarna, blädderblock eller whiteboard eller dylikt.

Handledning

1. Vad innebär likabehandling?

Genom att diskutera ”likabehandling” synliggörs olika aspekter av begreppet. Slutsatsen brukar vara att det inte räcker med att behandla alla lika utan att ambitionen istället måste vara att behandla alla likvärdigt- eller utifrån vars och ens förutsättningar. Om alla behandlas på exakt samma sätt skulle det i praktiken innebära ett osynliggörande och exkluderande av alla som inte följer normen. För att alla ska uppleva att de välkomna, sedda och bekräftade, på lika villkor, krävs ett mer aktivt agerande än att bara behandla alla likadant. Medvetenheten om människors olikheter blir på så vis en förutsättning för att vi ska kunna bemöta kollegor och kunder, medborgare och leverantörer på ett respektfullt och korrekt sätt.

2. Varför är likabehandling viktigt på en arbetsplats?

I den här diskussionen lyfts argument för varför detta är viktiga perspektiv i det interna arbetsmiljöarbetet men också för utvecklingen av verksamheten och bemötandet av tredje part.

Grunden för likabehandlingsarbetet ligger, många gånger, i att starta med den egna arbetsplatsen och granska de normer som verkar där. Det kan finnas olika argument för varför likabehandling eller likvärdig behandling är viktigt. En grundläggande utgångspunkt är allas lika värde och rättigheter. En del anser även att det innebär en affärsmässig nytta och verkar varumärkesstärkande – företaget får nöjda kunder som återvänder. Dessa utgångspunkter samverkar ofta och målet med att skapa en god arbetsmiljö kan dels främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet men i förlängningen även innebära konkurrensfördelar för arbetsgivaren/organisationen som tydligt visar att detta är viktiga frågor.

3. Hur kan man främja likabehandling på en arbetsplats?

Deltagarna ska fokusera på hur vi praktiskt kan arbeta vidare. Det kan vara mer övergripande, som att arbetet med likabehandling ska ses som en långsiktig process. Det ger förutsättningar för varaktig förändring. Det kan också vara med direkt, som kompetensbehov, att befintliga styrdokument måste arbetas om eller att det behövs fler forum för arbetslaget/personalgruppen att diskutera och utvärdera sitt sätt att arbeta och bemöta människor på.

Genomförande:

Dela upp i smågrupper om 3-4 personer. Någon i gruppen ska skriva minnesteckningar. Ställ frågan Vad innebär likabehandling för oss? och låt grupperna diskutera i 5-10 minuter. Efterföljande reflektion i storgrupp. Resonera med alla. Be grupperna redovisa vad de kommit fram till. Skriv upp nyckelord på blädderblock/whiteboard.

Ställ därefter frågan Varför är likabehandling viktigt på en arbetsplats?
Diskussion i smågrupp eller i storgrupp. Redovisning som tidigare.

Ställ sista frågan Hur kan man främja likabehandling på en arbetsplats?
Diskussion i smågrupper cirka 5-10 minuter. Redovisning som tidigare.

Gör ett dokument – en visionstavla utifrån vad grupperna sagt. Övningen kan med fördel göras efter en viss period igen för att återkomma till visionstavlan och vid behov revidera den.

Verktyg 10. Jämfaldsträdet – för mer inkluderande rådgivning

Syfte: Används som stöd vid planering och upplägg av rådgivningsaktiviteter, för att tänka nytt och inkludera fler i våra aktiviteter.

Tidsåtgång: ca 1 timme.

Gruppstorlek: I smågrupp 3-4 personer. I större grupper delar man in i smågrupp, men kan också genomföras med bara en mindre grupp.

Målgrupp: Skogskonsulenter och andra som planerar för rådgivningsaktiviteter.

Går att genomföra på Skype: Ja

Källa: Projektet Jämfald. Inspirerad av Genushanden
<http://www.jamstall.nu/verktugslada/genushanden/> och Rådgivargiraffen
<http://www.dalarna.winnet.se/>

Material: Anteckningspapper och pennor till deltagarna.

Handledning: I beskrivningen nedan ligger fokus på rådgivning till skogsägare, men modellen kan även användas i diskussioner inför andra aktiviteter och möten med våra målgrupper. Trädet kan användas som ett stöd vid planering och upplägg, för att inkludera fler i våra aktiviteter och inte fastna i att bara tänka traditionellt.

Modellen är inspirerad av den så kallade Genushanden, som används för att nå ett mer jämställt bemötande i vården. Metoden finns även som en metod för genusmedveten företagsrådgivning, kallad Rådgivargiraffen. Båda metoderna handlar om att ställa alternativa frågor.

Det handlar om att se bortom föreställningar kopplade till alla sju diskriminerings-grunder. Trädets fem grenar representerar områden där vi kan sträva efter att tänka på nya sätt, lite längre och mer inkluderande, när vi planerar inför till exempel en rådgivning eller gruppaktivitet.

De tre övre grenarna handlar om antaganden om den person eller grupp vi möter eller vill sträva efter att möta på ett mer inkluderande sätt.

De två nedre grenarna handlar om de praktiska val och förberedelser vi gör i planeringen av en aktivitet vad gäller tid och plats, samt vår egen insats och hur vi kan tänka längre och mer inkluderande även där.

Stammen bär vår tidigare samlade erfarenhet och kunskap om ämnesområdet, pedagogiken och den aktuella rådgivningssituationen. Den har vi alltid med oss, men i just den här övningen diskuteras den inte mer specifikt. Ni kan naturligtvis göra det om ni vill och då få en ytterligare dimension till övningen.

Uppgift: Varje grupp formulerar **en konkret fråga för varje gren på trädet**, alltså totalt fem frågor, utifrån tankar som väcks om:

Kan vi tänka på nya sätt? Hur inkluderar vi fler?

Gruppernas resultat, de fem frågorna, redovisas i en PPT-bild.

Diskrimineringsgrunderna – reflektera över alla, även om ni sedan väljer att fokusera på den eller de som ni upplever viktigast för varje gren:

- Kön (kvinna/man)
- Könsöverskridande identitet eller uttryck (mental eller självupplevd könsbild)
- Etnisk tillhörighet (nationellt och etniskt ursprung, hudfärg eller liknande)
- Religion eller annan trosuppfattning (politiska åskådningar mm omfattas inte)
- Funktionsnedsättning (fysisk, psykisk eller intellektuell funktionalitet)
- Sexuell läggning (homo-, hetero- bisexuell läggning)
- Ålder (omfattar alla åldrar)

Följande sidor ger exempel på vad som kan diskuteras, men tänk fritt och gärna ännu längre än så. Det enda fasta är: Kan vi tänka på nya sätt? Hur inkluderar vi fler?



Person/grupp

Hur rekryterar vi deltagare till rådgivning och andra aktiviteter som vi vanligen inte brukar nå? Rekryterar vi passivt och traditionellt eller aktivt och uppsökande för att få deltagare från varierande grupper? Hur ska vi formulera en inbjudan som väcker intresse och är inkluderande?

- Vilka målgrupper möter vi vanligen? Vilka vill vi nå fler personer från? Vad vet vi om dem? Vilka grupper saknar vi i rådgivningarna? Kvinnor? Utlandsfödda? Yngre? Andra?
- Tror ni att vi bemöter personer på olika sätt i rådgivningen? Finns det skillnader i tilltal beroende på vem vi möter? Hur ser det i så fall ut?
- Kan vi tänka på nya sätt? Hur inkluderar vi fler?

Mål

Vad vill de vi möter ha ut av aktiviteten? Har olika grupper olika mål för sitt skogsägande respektive kontakten med oss? Hur skiljer det sig åt mellan kvinnor/män, mellan inrikes födda/utrikes födda, mellan yngre/äldre? Etc...

- Tror ni att det är vanligt att vi har förutfattade meningar om till exempel kvinnors respektive mäns mål för sitt skogsägande? Hur påverkar det?
- Kan vi tänka på nya sätt? Hur inkluderar vi fler?

Kunskap

Hur vill en helst söka ny kunskap i de olika grupper vi vill nå? Finns det någon skillnad? Vill en ha traditionell rådgivning? Gruppaktiviteter i form av kurser och övningar? Vill en använda webben?

- Tror ni att vi slentrianmässigt ibland förutsätter att en äldre skogsägare som är man redan kan mycket om skogsbruk och att en yngre skogsägare som är kvinna är nybörjare? Vilka andra stereotypa föreställningar finns?
- Kan vi tänka på nya sätt? Hur inkluderar vi fler?

Du (ni) som rådgivare

Vilka rådgivare respektive andra från Skogsstyrelsen representerar oss i olika aktiviteter? Vilka roller intar de i de olika aktiviteterna? Finns det ett mönster som är köns- eller åldersbundet? Har faktorer som till exempel ålder eller etnisk härkomst (hos oss själva eller de vi möter) betydelse för rådgivningen?

- Syns både kvinnor och män i bilder i annonser och inbjudningar? Hur ser det ut för övriga diskrimineringsgrunder? Kan vi samverka med andra för att få en ännu mer inkluderande aktivitet?
- Kan vi tänka på nya sätt? Hur inkluderar vi fler?

Tid och plats

Vilka tider passar vilka målgrupper bäst? Finns det tider att undvika helt?

- Hur ser möjligheterna för transport och annan fysisk rörelse ut? Vilka olika hinder kan finnas?
- Tror ni att vi ibland omedvetet utestänger möjliga deltagare till våra aktiviteter? Tänker vi på tillgänglighet i både tid och rum?
- Kan vi tänka på nya sätt? Hur inkluderar vi fler?

Verktyg 11. Ett steg fram

Syfte: Metoden Ett steg fram hjälper dig att få syn på normer och hur de är kopplade till orättvisor. Genom metoden synliggörs fördelar och nackdelar som personer och grupper kan få utifrån hur de kategoriseras och får olika villkor i livet.

Tidsåtgång: Cirka 1 timme.

Gruppstorlek: 7-25 personer.

Målgrupp: Passar att göra gränsöverskridande.

Distans/Fysiskt: Går att göra på distans. Det blir inte lika tydligt men deltagarna kan sätta ett streck för varje förflyttning de gör. Sedan kan man se vem som kom längst/kortast.

Källa: Material från jamstall.nu.

Material: Karaktärsbeskrivningar och påståenden.

Tänk på: Att lokalen, platsen är tillräckligt stor för att alla ska kunna förflytta sig framåt.

Handledning

Välj ut, eller lägg till de påståenden som du tycker passar bäst för gruppen och ditt syfte. Deltagarna får kort med roller som de ska utgå ifrån.

Det viktigt att poängtera för deltagarna att de inte får visa eller berätta om sina kort för varandra. Dela ut korten och be alla att läsa tyst vad som står på deras kort. Be alla att fundera en stund över sin roll: Hur bor de? Vad har deras roll för bakgrund? Vad gör de på dagarna? På kvällarna? Vad drömmer de om?

Be sedan gruppen att under tystnad placera sig på en linje i rummet bredvid varandra. Berätta för deltagarna att du kommer läsa upp ett antal påståenden. Varje gång ett påstående stämmer in på sin roll ska man flytta fram sin position,

annars skall man stanna kvar på sin plats. Läs sakta upp påståendena en i taget med paus emellan. När alla påståenden har lästs upp gäller det att stanna kvar på den plats man har hamnat.

Om deltagarna har haft roller, be dem berätta om sina roller för varandra. Låt dem diskutera med den som hamnat närmast om hur det kommer sig att de hamnat just där. I samlad grupp är det sedan viktigt att låta deltagarna reflektera kring hur de förhållit sig till rollerna. I rollkortet finns bara en liten del av varje persons identitet med. Om det inte står utskrivet vad personen har för etnicitet, sexuell läggning, funktionsförmåga eller kön, vad lägger vi då själva in? Hur tog man ställning till påståendet när informationen på kortet inte var tillräcklig? Vad var det som fick en att ge sin roll de egenskaperna?

Fortsätt sedan att diskutera:

- Var något påstående oklart eller svårt att ta ställning till? Varför? Hur kändes det att ta ett steg framåt? Hur kändes det att stanna kvar?
- Vad händer när man hamnar långt bak eller långt fram? Vad ser man?
- Vad innebär det i en persons vardag att vara någon som hamnar långt fram? Vilka fördelar får man? Hur påverkar det samhället att vissa personer har fördelar gentemot andra?
- Hur kan man gå vidare när man har fått kunskap om de fördelar och nackdelar man får av samhället? Vad kan man göra för att motarbeta dessa orättvisor.

Påståendena är valda för att representera de sju olika diskrimineringsgrunderna: Religion annan trosuppfattning, Könsidentitet/Könsuttryck, Funktionsnedsättning(variation), Sexuell läggning, Kön, Etnisk tillhörighet, Ålder.

Påståenden att läsa upp för deltagarna

- Mina högtider har en röd siffra i almanackan.
- Ingen har aggressivt frågat mig om jag är kille eller tjej.
- Jag tog mig in i den här byggnaden och rummet utan att tänka på trösklar och trappor. Jag kan gå hand i hand på stan med någon jag har ihop det med utan att få konstiga blickar.
- Jag behöver inte oroa mig för att min lön är lägre än kollegornas bara på grund av mitt kön.
- Om jag behöver hjälp av samhället så vet jag att andra litar på mig, var jag kan vända mig och att jag garanterat får den hjälp jag behöver.
- Jag känner att människor tar mina åsikter på allvar.
- Jag vågar alltid säga vad jag tycker på jobbet eller i skolan.
- Jag tycker att världen är rättvis.
- Jag känner att min lokala dagstidning speglar min verklighet.

Ytterligare påståenden att välja mellan vid behov

- Jag är inte rädd för att bli trakasserad på gatan.
- Jag har aldrig känt mig diskriminerad på grund av ditt kön.
- Jag känner att jag har stor valfrihet i livet.
- Jag känner människor med makt.
- Varje dag kan jag läsa i tidningen om framgångsrika människor med samma hudfärg som jag själv har.
- Om jag var på besök i riksdagen skulle folk lätt kunna ta mig för en riksdagsledamot.
- Jag har aldrig behövt oroa mig för att komma ut med min sexuella läggning.
- Jag är inte på min vakt när jag går förbi en grupp män sent på kvällen.
- Jag reser vart jag vill utan att jag i förväg behöver ta reda på om det finns några funktionshinder på flyget, tåget eller bussen.
- Jag är inte rädd för att stoppas av polisen.
- Jag kan köpa hudfärgade plåster som liknar min hudfärg.

Karaktärsbeskrivningar, skriv ut klipp isär och dela ut till deltagarna

- Du är en judisk man i fyrtioårsåldern. Du är skådespelare men jobbar som vårdbiträde.
- Du är en kille som har flytt med din familj från Irak. Du går i nian och drömmer om att bli läkare.
- Du är gift och sitter i kommunfullmäktige. Du har dyslexi. Du har tre barn och har anlitat en barnflicka.
- Du är singel och strax över trettio. Du är gymnasielärare och bor kvar i din hemstad på Sveriges västkust.
- Du är en tjuugoettårig samisk tjej. Du jobbar på kontor och sitter i rullstol.
- Du är en heterosexuell tvåbarnsmamma som jobbar som säljare av kontorsmaterial. Du bor i en villa.
- Du är ordförande i en partipolitisk ungdomsorganisation. Dina föräldrar kom till Sverige från Chile på 70-talet.
- Du är en trettioårig kvinna. Du pluggar på yrkeshögskola och har bott i Sverige i fem år.
- Du är född i en tjejkropp men har känt sen dagis att du egentligen är en kille. Dina föräldrar var lärare. Du har ärvt en skogsfastighet.

- Du är en muslimsk tjej. Du bor med dina föräldrar som är djupt troende. Du pluggar till jurist på universitetet.
- Du är en heterosexuell man som arbetar som dansare på operan. Du är uppvuxen i ett litet samhälle i södra Sverige.
- Du är en sextioårig kvinna som inte avslutade grundskolan. Du jobbar på en snabbmatskedja.
- Du är en femtonårig tjej. Du bor hemma hos dina föräldrar i en by i Västerbottens inland. Du är adopterad.
- Du är dotter till en amerikansk ambassadör. Du är kristen och bor i Sverige. Du går i en skola för synskadade.
- Du är dotter till en undersköterska och studerar ekonomi på universitetet. Du spelar innebandy på fritiden.
- Du är nybliven pensionär. Du har jobbat som polis. Du har nyss skilt dig från din partner.
- Du är mellanchefer på statlig myndighet, tjänar hyggligt. Din man har också ett välbetalt arbete. Era två barn har flyttat hemifrån. Du funderar på att skilja dig och flytta till Stockholm.

- Du är finsk rom och har inte gått ut grundskolan. Du kan varken läsa eller skriva särskilt bra. 45 år gammal.
- Du är nytexaminerad lärare, kvinna, 29 år, inga barn, homosexuell. Du flyttade till Kiruna för att du älskar naturen och hoppas på ett lärarjobb.
- Du är en IT-konsult som nyss fått ett mycket välbetalt projektledarjobb. Du kör Porsche och tycker om Extremsporter som t.ex. bergsklättring. Du har aldrig haft ett längre förhållande.
- Du är pensionsplanerare på en bank, men drömmer om att jobba med konst. Du tjänar ganska bra men trivs inte på jobbet. Du är kroppsbyggare och tränar varje dag.
- Du är en 20-årig kille. Du studerar till ekonom i Luleå, har mycket rika föräldrar, pappa är bankdirektör. Du är bisexuell.
- Du är en 43-årig man med civilingenjörsexamen i botten. Du är gift med en sjuksköterska och har ett chefsjobb i ett kommunalt utvecklingsbolag. Ni bor i villa i stan och har sommarstuga med stor tomt och ett skogsskifte.

Verktyg 12. Historiskt JämfaldsQuiz

Syfte: En frågequiz för att få perspektiv på historien.

Tidsåtgång: 20 – 40 minuter

Gruppstorlek: Minst 10 personer.

Målgrupp: Alla. En övning som även passar i nya grupperingar.

Distans/Fysiskt: Går att genomföra på distans men helst vid fysiskt möte/träff

Källa: Framtaget inom projektet Jämfald i skogen.

Material: Frågequiz till deltagare, Facit med kommentarer för efterföljande genomgång i grupp.

Handledning

Dela ut frågequizen till deltagarna. Den kan delas ut enskilt eller till smågrupper för att skapa mer diskussion. När alla har svarat på frågorna så läses de rätta svaren upp. Om deltagarna får rätta sina egna svar så skapas bättre förutsättning för lärande.

När alla svar läses upp kan en med fördel öppna upp för reflektion.

1. Från vilket år fick kvinnan och mannen välja vems efternamn de ville ha vid giftermål?

1. 1972 X. 1982 2. 1962

2. När ersattes Jämställdhetslagen med Diskrimineringslagen?

1. 2009 X. 1989 2. 1999

3. När avskaffades steriliseringskravet i Sverige för den som önskar genomgå en könskorrigering?

1. 2013 X. 1983 2. 2003

4. Vilket år avskaffades världens sista nationella rasistiska system – apartheid i Sydafrika?

1. 1984 X. 1964 2. 1994

5. Sedan när gäller FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning i Sverige?

1. 2009 X. 1999 2. 1990

6. 2018 inrättas en ny myndighet för jämställdhet i Sverige, i vilken stad?

1. Umeå X. Malmö 2. Göteborg

7. Sverige var ett av de första länderna i världen som inte klassade homosexualitet som en sjukdom. Vilket år skedde detta?
1. 1979 X. 1959 2. 1969
8. 1949 gav den franska filosofen Simone de Beauvoir ut en bok, som brukar räknas som en av västvärldens mest inflytelserika feministiska böcker. Vad hette boken?
1. Det andra könet
X. Den andra kvinnan
2. Kvinnokönet
9. När införs föräldrapenningen i Sverige?
1. 1984 X. 1974 2. 1964
10. När fick vi religionsfrihet i Sverige?
1. 1952 X. 1962 2. 1972
11. Vilket år började den första kvinnan på jägmästarutbildningen?
1. 1942 X. 1952 2. 1962

Facit

1. Rätt svar X – 1982. Enligt 1920 års giftermålsbalk var kvinnorna tvungna att anta sin makes släktnamn. I och med namnlagen från 1963 blev det möjligt för kvinnan att behålla sitt efternamn. Tänk på att det står kvinna och man i frågan. Det är från maj 2009 som två personer kan ingå samkönat äktenskap i Sverige.
2. Rätt svar 1 – 2009. Jämställdhetslagen trädde i kraft 1979 i Sverige med syfte att främja både män och kvinnors lika rätt i arbetslivet. 1954 fick tillträdde Sveriges första jämställdhetsminister.
3. Rätt svar 1 – 2013. Sedan lagen som rör ändring av kön infördes 1972 har en sterilisering varit det enda sättet att få rätt att byta kön till det som stämmer överens med det kön personen identifierar sig som och lever som. Utan sterilisering har inget könsbyte godkänts.
4. Rätt svar 2 – 1994. Systemet innebar att man separerade alla vithyade och mörkhyade så de exempelvis inte fick sitta på samma bänk och så vidare. De vithyade hade makt i landet. Samma år som systemet avskaffades, så fick även alla sydafrikaner rösta i deras första fria och demokratiska val i deras land.
5. Rätt svar 1 – 2009. Syftet med konventionen är att människor med funktionsnedsättning ska få full tillgång till sina mänskliga rättigheter. Till exempel likhet inför lagen, rätt att inte diskrimineras, rätt att leva självständigt och att delta i samhället, rätt till utbildning och arbete samt rätt till hälsa och rehabilitering. Konventionen antogs av FN:s generalförsamling den 13 december 2006. Den öppnades för undertecknande 30 mars 2007. Sverige var ett av 82 länder som skrev under direkt. Sedan dess har ett stort antal länder fortsatt skriva på.
6. Rätt svar 2 – Göteborg. En Jämställdhetsmyndighet bildas för att ge jämställdhetspolitiken stadga och långsiktighet. Jämställdhetsmyndighet ska ge såväl myndigheter, kommuner och landsting som andra aktörer bättre möjligheter att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män. Med en myndighet får regeringen också det stöd som krävs för samordning av insatser och en samlad analys och uppföljning av politiken.
7. Rätt svar 1 – 1979. När homosexualitet fortfarande sågs som en sjukdom trodde många att homosexualitet kunde botas genom terapi. En del homosexuella trodde själva att de var sjuka. Andra låstes in på mentalsjukhus mot sin vilja. Där kunde de få elchocker och droger som läkarna trodde skulle göra dem till heterosexuella.

Även om homosexualitet hade blivit lagligt i Sverige 1944, så var det många som inte kunde eller vågade leva öppet med sin sexuella läggning, just för att det sågs som en sjukdom eller en skamlig perversitet.

8. Rätt svar 1- Det andra könet. I boken visade Simone de Beauvoir hur kvinnor genom historien har underordnats män och hur kvinnor och mäns olika roller i samhället har skapats. Hennes idéer utvecklades vidare under den andra vågens feminism som växte fram under 60- och 70-talet. Då började feminister prata om ”könsroller”, det vill säga om vilka egenskaper en person förväntas ha och vilket liv en person förväntas leva beroende på om det är en man eller kvinna.
9. Rätt svar X – 1974. Ersättningen är 90 procent av lönen under 180 dagar och ska utnyttjas innan barnet fyller 8 år. Föräldraförsäkringen ersätter den tidigare moderskapsförsäkringen. Män får därmed rätt till ersättning för vård av barn på samma villkor som kvinnor. 1995 öronmärks 30 dagar till respektive förälder som inte kan överlåtas till den andre. Sedan tillkom en regel för barn födda senare än 2002 att då gäller 60 dagar som inte kan överlåtas till den andre föräldern. Det gäller även idag 2017 då det är 480 dagar med varierande ersättningsnivå. 2013 tas 75% av dagarna ut av kvinnorna och 25% av männen (jmf 2009 78% resp. 22%). EU:s minimikrav är 14 veckor mammaledigt plus 3 månader föräldraledigt.
10. Rätt svar 1 – 1952. Det var först efter andra världskrigets fasor som man började intressera sig för skyddet av andra religioner än kristendomen. Lagen formulerades om och man talade om trosfrid, som fokuserade på trosbekännare också av andra religioner. Tidigare fick religionen lagens beskydd, nu skyddade lagen religionsutövaren istället. Vid 1860-talet blev väckelserörelsen så stark i Sverige att vissa frikyrkoförbund godkändes. Under 1860-1870-talet skapades regler som gav möjlighet att byta från svenska kyrkan till annat då godkänt trosförbund. F.r.om.1952 kan man även gå ur kyrkan utan att ansluta till något annat trosförbund. Lag om trossamfund trädde i kraft 1/1-2000 och ersatte då tidigare Religionsfrihetslagen.
11. Rätt svar 2 – 1962. Cecilia Forsberg f. Lövgren antogs som första kvinna till jägmästarutbildningen 1962. Hon hade sökt och beviljats dispens från värnpliktskravet. I och med krav på fullgjord värnplikt för antagning till jägmästarutbildningen fanns ett mycket tydligt och formellt hinder för kvinnor att antas till utbildningen. År 1972 antogs den första kvinnan till Skogsmästarutbildningen, Anita Edling. Från och med kursen 1969 och framåt fanns både kvinnor och män bland jägmästarstudenterna.

Verktyg 13. Teflontest – att granska sig själv

Syfte: Metoden syftar till att synliggöra egen position i förhållande till olika normer, även de normområden som en passerar inom. Metoden försöker synliggöra på vilka områden en individ utsätts för särskiljande behandling av både privilegierande och diskriminerande karaktär. Tanken är att kunna förhålla sig till normer och sin egen position på ett medvetet sätt så att man exempelvis vet vad en behöver lära mer om, så en inte råkar diskriminera.

Tidsåtgång: 30 – 60 minuter

Gruppstorlek: Ca 10 personer och uppåt.

Målgrupp: Alla.

Distans/Fysiskt: Går att genomföra på distans men krävs det att gruppen kan öppna sig i en diskussion. Det kan vara lättare om övningen görs fysiskt.

Källa: jamstall.nu och testet finns i publikationen GÖR! Samlade metoder för jämställdhetsintegrering från ESF Jämt. Metoden är från texten Tricky Business av Louise Andersson, Normkritisk pedagogik – Makt, lärande och strategier för förändring.

Material: Testblankett till deltagare, penna.

Handledning

För att kunna bedriva ett arbete för jämställdhet som ger reell förändring behöver den som ska förändra verksamheten granska sig själv. Beroende på bakgrund, erfarenheter och hur var och en kategoriseras av samhället har vi olika kunskaper och blinda fläckar. När vi granskar oss själva ser vi vår position, våra privilegier och vad vi behöver för kunskaper för att kunna ge ett likvärdigt bemötande.

Teflontestet är ett självskattningstest som visar på vilka områden man å ena sidan är privilegierad eller å andra sidan har friktioner mot normer. Ordet teflon används för att ge en bild av ett område som genom en persons förutsättningar gör att inget bränner vid eller klibbar fast – områden där man har liten eller ingen friktion mot normen i samhället, där man passerar inom normen.

Teflontestet visar ”levd kunskap”. I de fall det finns en egenupplevd friktion finns det även större kompetens och fingertoppskänsla kring vad som är ok att säga eller göra inom området. Saknas friktion så saknas ofta även kompetens att avgöra detta. Då behövs den kompetensen hittas på annat sätt för att inte omedvetet diskriminera.

Tryck och dela ut/skicka testblanketten till deltagarna. Be deltagarna att kryssa i hur ofta de upplever friktion utifrån föreställningar om exempelvis ålder, kön, hudfärg, funktionsförmåga mm. Det finns även möjlighet att fylla i eget alternativ.

Testet visar på olika områden man upplever friktion och brott mot olika normer och av vilka anledningar. Friktioner kan vara allt från obehag, ovälkommet stirrande eller nonchalerande till tydlig diskriminering, hot och våld. Kryssen i sällankolumnen utgör teflonområden. Det är på dessa områden som deltagarna tillhör eller ryms inom normen.

Efter att deltagarna enskilt fått fylla i testblanketten så samlas gruppen till gemensam reflektion utifrån exempelvis följande frågor:

- Hur kändes det att fylla i och få syn på resultatet i testet?
- Någon som är förvånad?
- Hur kan svaren se olika ut i olika sammanhang? (Olika perioder i livet eller sammanhang som privat bland vänner eller på arbetsplats)
- Hur kan jag använda dessa kunskaper/insikter om normer och privilegier konstruktivt?
- Hur kan vi förhålla oss till dessa resultat i arbetsgruppen på ett konstruktivt sätt?

Genom att lägga samman kryssraderna för hela gruppen går det att göra sig en bild av gruppens position i förhållande till normer. Det kan bli ett verktyg för att arbeta strategiskt för att exempelvis skapa en heterogen kompetens och se på vilka områden som särskilt riskeras att negligeras.

Teflontest till deltagare

Kryssa i hur ofta du upplever friktion utifrån föreställningar om exempelvis ålder, kön, hudfärg, funktionsförmåga mm. Det finns möjlighet att fylla i eget alternativ. Friktioner kan vara allt från obehag, ovälkommet stirrande eller nonchalerande till tydlig diskriminering, hot och våld.

Friktion på grund av föreställningar om	Ofta	Ibland	Sällan
Ålder			
Kön			
Sexualitet			
Etnicitet			
Hudfärg			
Funktionalitet			
Trosbekännelse			
Klass			
Kroppsstorlek			
...			
...			

- Hur kändes det att fylla i och få syn på resultatet i testet?
- Någon som är förvånad?
- Hur kan svaren se olika ut i olika sammanhang? (Olika perioder i livet eller sammanhang som privat bland vänner eller på arbetsplats)
- Hur kan jag använda dessa kunskaper/insikter om normer och privilegier konstruktivt?
- Hur kan vi förhålla oss till dessa resultat i arbetsgruppen på ett konstruktivt sätt?

Verktyg 14. Växthuset

Syfte: Växthuset är ett kartlägningsverktyg som hjälper organisationer att arbeta med aktiva åtgärder för att öka inkludering och minska diskriminering. Det kan användas då verksamheter vill kartlägga och identifiera om och i vilka situationer samt platser som diskriminering riskerar förekomma

Tidsåtgång: Cirka 4 timmar

Gruppstorlek: Går att genomföra i större grupp eftersom arbetet sker i smågrupper om 3- 5 personer.

Målgrupp: Alla.

Distans/Fysiskt: Rekommenderas att göra den fysiskt.

Källa: Modellen har hämtats från Diskrimineringsombudsmannens hemsida, do.se. Materialet har bearbetats och anpassats till projektet Jämfald i skogen för att passa Skogsstyrelsens verksamheter.

Material: Möjlighet att visa film med bild och ljud. Post-it lappar i tre olika färger. Pennor. Blädderblocksblad där de olika rummen står skrivna. Frågeblad till deltagarna där uppgifterna 1-4 står.

Handledning

Deltagare: Kartläggningen sker i små grupper om 3–5 personer i varje grupp. Olika yrkesgrupper och verksamheter ska blandas i de små grupperna. Om flera chefer finns med bland deltagarna kan dock dessa samlas i en och samma grupp.

Koordinator: Koordinatören har en central roll i kartlägningsarbetet. För att klara av den här fasen måste koordinatören vara väl förberedd, ha läst igenom materialet, sett filmen flera gånger och funderat över följdfrågorna till filmen. Koordinatören läser in sig i relevanta delar av diskrimineringslagen (kapitlen 1–3 angående arbetslivet) och missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. Informationen finns på do.se. Koordinatören är den samlande kraften under övningen. Koordinatören inleder, motiverar, svarar på frågor utifrån materialet och ser till att tidsgränserna för de olika grupparbetsuppgifterna hålls.

Sekreterare: Utse sekreterare som går runt mellan grupperna och lyssnar på hur diskussionerna går. Sekreteraren för anteckningar är väl införd med hur övningen går till. Sekreteraren kan även hjälpa grupperna att få igång diskussionerna om de fastnar någonstans.

Lokalen: Innan övningen startar är det bra med ett kunskapspass då deltagarna lär sig mer om diskrimineringsgrunder, härskartekniker och statistik som rör den egna organisationen och skogssektorn. Deltagarna ska även se en film. Testa tekniken i förväg. Ljud och bild ska fungera bra genom datorkanon/projektor.

I lokalen ska möbleringen kunna göras för gruppindelning med 3-5 personer per bord. Se till att det finns Post It-lappar i tre olika färger som kan läggas på borden. En färg betyder ”Jargong”, en annan betyder ”Kultur” och en tredje färg betyder ”Hinder” – förklara detta på ett separat papper som läggs på varje bord. Se till att det finns pennor som räcker till alla och som fungerar, på varje bord.

Koordinatorn ska kunna fästa fyra blädderblocksblad på väggarna, så att de är lätta att se för alla deltagare. Bladen representerar de tre rummen ”Internt”, ”Exernt”, ”Utanför arbetstid” och ”P-plats”. Alla rum är ytterligare specificerade såsom fikarum, skogsträff etc.

Tidsschema för övningen med instruktioner

Koordinators och sekreterares funktion presenteras. 10 min

Vad heter övningen, ”Växthusmetoden anpassad till Jämfald i skogen” och hur kommer den gå till – beskriv översiktligt.

Syfte och hur ska resultatet användas. Övningen är en ögonöppnare och inspirationskälla för att komma igång med det förebyggande arbetet mot diskriminering. Vi vill också hitta nya vinklingar i det pågående arbetet för lika rättigheter och möjligheter på organisationen.

Berätta kort om filmen ”Teatersällskapet – scener från en arbetsplats”. 5 min

Handlingen utspelar sig på en teater där en grupp skådespelare repeterar scener som har att göra med diskriminering eller trakasserier i arbetslivet. Mellan repetitionerna diskuterar skådespelarna innehållet i de scener de arbetar med. Diskussionerna flödar från högt till lågt, som det ofta brukar göra på en arbetsplats. Vad är fördomar, vad är rimliga ställningstaganden, hur ser problemen i arbetslivet ut? Situationerna är delvis skruvade eftersom det rör sig om repetitioner på en teater.

Visa filmen Scener från en arbetsplats. 25 min

Sammanfattning av vad vi sett. 5 min.

Låt deltagarna reagera på filmen men inled inga långa diskussioner om innehållet. Några stödfrågor till filmens innehåll som deltagarna kan fundera över kan vara:

- Vad hände med den gravida kvinnan, blev hon avskedad/könsdiskriminerad eller ej? Hur vanligt är det i arbetslivet?
- Är diskussionerna mellan skådespelarna fördomsfulla?
- Är filmscenerna överdrivna eller speglar de verkligheten?
- Är chefen trovärdig eller har han blivit för mycket av ”en liten gris”?
- Är det så här det ser ut i arbetsplatsernas slutna rum? Hur mycket vet vi egentligen om vilka beslut som fattas och varför?

Deltagarna placeras vid bord och utifrån gruppindelning om 3-5 personer i varje grupp. Tänk på att få till en bra gruppindelning och att ingen ensamt ska behöva representera.

Förklara materialet som gruppen har fått och tidsramarna. **10 min.**

Rummen är anpassade till verksamhet på Skogsstyrelsen och särskilt på distrikten. Beskriv vad ”Internt”, ”Externt” och ”Utanför arbetstid” syftar på. Dessa är situationer eller kategorier, utifrån vilka rummen är skapade.

Grupperna kommer att diskutera frågeställningar kring de olika rummen, samt fästa Post It-lappar i olika färger på blädderblockspappren. På lapparna ska de beskriva vilken diskriminering de upplever riskerar ske i vilket rum, kopplat till begreppen ”Jargong”, ”Kultur” och ”Hinder”.

Begreppen är valda utifrån Diskrimineringsombudsmannens erfarenhet av vanliga anmälningar eller andra kända problem på olika arbetsplatser.

Ägna en stund åt att inreda rummen. 10 min.

Inred rummen så att alla är överens om vad de innehåller för verksamheter. Notera direkt på blädderblocken vad deltagarna tar upp för några verksamheter. De är endast exempel, allt kan inte tas med. Det är viktigt att ni får med alla rum där formella eller informella beslut fattas som styr verksamheten.

Beskriv ett tomt rum som är en parkeringsplats där sånt som vi inte fångar upp kommer med ”P-plats”.

Instruera deltagarna så att de vet att de har begränsat med tid för varje uppgift. Arbetsgången följer uppgifterna i frågebladen. För varje uppgift läser koordinatorn upp huvudfrågan och exemplifierar med några stödfrågor. Låt deltagarna tänka fritt, slå inte in några öppna dörrar, lös inte uppgifterna åt dem.

Gruppen ska beskriva vilken diskrimineringsgrund som är aktuell på en Post IT-lapp och sätt lappen i det aktuella rummet.

Börja med uppgift 1 ”Jargong” på frågebladet och fullgör den i tid innan de går vidare till nästa uppgift.

Påminn om att alla ska få komma till tals och att de ska anteckna vad de kommer fram till. Gruppen behöver inte nå enighet om vad som ska stå på Post It-lapparna, det räcker med att en person i en grupp anser att en formulering ska sättas upp för att gruppen ska göra det.

Stressa dem inte men hjälp dem att hålla tiden, det finns en vits med att det ska gå ganska fort och att diskussionerna inte ska fastna i detaljer. Påpeka också att de inte bara ska diskutera utan även sätta upp Post It-lapparna på blädderblocken. Påminn om att diskussionerna ska vara så konkreta som möjligt. Gå runt bland grupperna och påminn om uppgiften. Det är vanligt att grupperna far iväg och diskuterar vitt och brett, ofta i ganska allmänna termer, i stället för att koncentrera sig på de vardagliga situationer eller problem på arbetsplatsen som det handlar om att kartlägga.

Tänk på att det tar lite längre tid i början innan grupperna kommit igång och riktigt förstått uppgiften. Koordinators roll är att lyssna på flödet i grupperna, se till att de arbetar praktiskt och att de tar itu med en uppgift i taget inom ramen för tidsplaneringen.

Sekreterarna sammanfattar och tolkar vad grupperna i sin helhet kommit fram till. 15 min.

Hur har deltagarna uppfattat arbetet och hur vill de gå vidare? Vilka ytterligare behov finns i organisationen utöver de åtgärder deltagarna nyss har föreslagit? Vad krävs för att få utrymme för ett sådant arbete? Hur kan det kopplas till arbetsgivarens lagstadgade ansvar enligt diskrimineringslagen?

Efter övningen samlas alla Post It-lappar och blädderblockssidor som produceras in och sparas.

Viktigt att tänka på:

Se till att diskussionerna kretsar kring arbetsmiljön, organisation och arbetsrelaterade frågor så att inte deltagarna hamnar i allmänna resonemang om till exempel politik, etniska konflikter, biologi, föreställningar om sexualitet eller religionsmotsättningar.

Fokusera på er arbetsplats och alla som arbetar där. Tala om arbetsplatsens struktur, era normer och er arbetsplatskultur. Undvik att se på enskilda personer som ett problem. Försök att se om det finns företeelser, regler, normer eller ”självtklarheter” hos er som utestänger personer från att bidra i er verksamhet.

Undvik att göra individer eller grupper till offer. Förmedla inte känslan att det är synd om olika människor. Att motverka diskriminering och trakasserier handlar om alla människors lika värde och rättigheter och ska inte startas utifrån ett ”tycka-synd-om-perspektiv”.

Ögonöppnare. Denna övning gör inte en fullständig kartläggning av er arbetsplats, utan fungerar snarare som en första ögonöppnare. Ni gör en övning för att undersöka er verksamhet utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Tanken är att ni ska få kunskap om eller en känsla för vad ni behöver arbeta med för att kunna främja allas lika rättigheter och möjligheter. Därefter kan ni starta arbetet kring mål och åtgärder i syfte att förebygga diskriminering och trakasserier.

Delaktighet. Ge alla deltagare möjlighet att komma till tals. Använda gärna korta ”bi-kupor” (snabbt gruppsamtal på 2–3 personer, 1–3 minuter) för att ge fler deltagare möjlighet att fundera högt över frågeställningarna. När det gäller gruppuppgifterna kan det vara bra att tänka på hur smågrupperna sätts ihop, så att kända storpratare inte tillåts dominera mer tystlåtna individer.

”Svåra” frågor. Ge dig inte in i några komplicerade resonemang om diskriminering eller lagstiftningen om du känner att du inte behärskar dem. Be deltagarna vända sig på telefon till DO, eller gå till www.do.se för att söka svaren på frågorna.

Du kan också be att få återkomma i någon särskild fråga som engagerar gruppen. Det är viktigt att gruppen inte fastnar i besvärliga resonemang utan kommer vidare i arbetet.

Uppgifter

1 Jargong 10 min

I vilka rum eller verksamheter på arbetsplatsen kan det förekomma nedsättande eller negativ jargong som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna?

Sätt Post It-lappar på de ställen där ni anser att det är relevant. Anteckna varför lappen sattes just där.

2 Hinder 15 min

A Fysiska

I vilka rum eller verksamheter på arbetsplatsen kan det finnas fysiska hinder som begränsar möjligheterna för personer med funktionsnedsättning?

B Informationshinder

I vilka rum eller verksamheter på arbetsplatsen kan det finnas informations- eller kommunikationshinder som begränsar möjligheterna för personer med funktionsnedsättning?

Sätt Post It-lappar på de ställen där ni anser att det är relevant. Anteckna varför lappen sattes just där.

3 Kultur 15 min

A Tystnadskultur

I vilka rum eller verksamheter på arbetsplatsen kan det finnas en tystnadskultur ("det här berör inte oss, det är inget vi behöver tala om på vår arbetsplats...") som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna?

B Kulturell norm

I vilka rum eller verksamheter på arbetsplatsen kan det finnas en norm, t.ex. tvåkönsnorm eller heteronorm?

Sätt Post It-lappar på de ställen där ni anser att det är relevant. Anteckna varför lappen sattes just där.

Stödfrågor för koordinatören

1 Jargong

Hur kan negativ jargong ta sig uttryck? Kan det finnas både uttalad och outtalad jargong? Finns det kroppsspråk som kan uppfattas som nedsättande? Jargong i grupp, jargong mellan individer?

2A Fysiska hinder

Kan alla anställda/besökare ta sig in och ut överallt? Kan alla anställda/besökare nå alla viktiga funktioner på arbetsplatsen? Kan alla anställda se och höra alla budskap som är viktiga för dem?

2B Informationshinder

Kan alla anställda förstå, ta till sig och känna sig delaktiga i organisationens internkommunikation? Var och hur förmedlas organisationens budskap? Vem är den tänkta mottagaren av kommunikationen?

3A Tystnadskultur

Var och hur diskuteras frågor som rör fritid och familjeliv på arbetsplatsen? Vilka livsval accepteras hos en chef? Var och hur finns det möjlighet att vara öppen med sin sexuella läggning?

3B Kulturell norm

Kan anställda utan problem möta en samkönad partner i receptionen? Vem får lov att företräda/representera organisationen utåt? Kan en anställd ta med sig en samkönad partner på en personalfest? Kan en chef göra det?

4 Gemensam analys 30 min

Analysera bilden. Vad är det vi ser? Vad ligger bakom post-it lapparnas placering? Finns något mönster/olika mönster? Vad ser vi på vår arbetsplats? Vad står Post It-lapparna för konkret? Varför har vi satt upp dem där? Hur kan vi förklara problemen, vad beror de på?

En annan viktig frågeställning rör de rum inte har några Post It-lappar alls? Är det fritt från problem, eller betyder det att vi inte vet tillräckligt mycket om det?

Skriv upp definierade problemområden eller behov av förbättringar på parkeringsplatsens blädderblockssida så att alla deltagare kan se dem.

Rummen

Kan anpassas efter behov och verksamhet.

Internt

Kontorsrum/Arbetsplats
Allmänna utrymmen som korridor, entré
Konferensrum/Skype (där vi har möten)
WC/duschrum och omklädningsrum
Lunch- och fikarum

Utanför arbetstid

Fest utanför arbetstid
Lunchpromenad
Lunch på restaurang

Externt

Kurser
Samverkan
Markägare
Parkering

Verktyg 15. Modell för inkluderande skogliga verksamheter

Syfte: Genom att fylla i modellens mall skapas en väg från nuvarande mönster till framtida jämställdhet och mångfald. Modellen är framtagen inom projektet ”Inkluderande tillväxt i skogssektorn genom innovativ samverkan”, som drevs av Luleå tekniska universitet med samarbetspartners mellan 2015-2017.

Tidsåtgång: Cirka 4 timmar

Gruppstorlek: Max 20 personer som delas upp i smågrupper om 3- 5 personer.

Målgrupp: Personer i ledande, planerande och samordnande roller.

Distans/Fysiskt: Rekommenderas att göra den fysiskt.

Källa: Modellen, Digital utvecklingsmall för inkluderande skogliga verksamheter, finns att tillgå på webben,

<https://www.ltu.se/research/subjects/Genus-och-teknik/Forskningsprojekt/Inkluderande-tillvaxt-i-skogssektorn-1.142880>.

Under 2018 så kommer det en handledning från projektet Inkluderande tillväxt i skogssektorn genom innovativ samverkan. Den handledningen kommer att läggas till i handledningen.

Material: Utskrivna stora affischer som smågrupperna kan skriva på. De som gör övningen bör ha klart för sig vad som står i organisationens verksamhets-, ledar- och personalidé samt värdegrund. Det kan skapa ett mervärde om deltagarna får en genomgång av detta innan verktyget genomförs.

Handledning

Modellen är framtagen inom projektet ”Inkluderande tillväxt i skogssektorn genom innovativ samverkan”, som drevs av Luleå tekniska universitet med samarbetspartners mellan 2015-2017. Modellen finns nedladdningsbar på projektet sida och den ska kunna användas av skogliga företag, myndigheter och organisationer i syfte att skapa en väg från nuvarande situation till framtida jämställdhet och mångfald via kunskap, värdegrund och samverkan.

Förklaring till modellen med exempel

Modellen bygger på den amerikanska sociologen Joan Ackers studier av fyra processer i organisationer där genusmönster blir särskilt tydliga.

Genusmönster kan beskrivas som mer eller mindre omedvetna mönster i samhället som definierar vad vi kan och ska göra beroende på vårt biologiska kön. Det kan till exempel handla om på vilka positioner i organisationen män respektive kvinnor finns. Vilka bilder vi använder för att beskriva verksamheten eller en så vardaglig sak som hur vi hälsar på en man eller en kvinna när vi möts. Ackers arbeten efter den har kommit att bli mycket betydelsefulla inom det genusvetenskapliga området när man vill avtäckta och diskutera genusmönster i organisationer. En brukar tala om fyra fält, där genusmönstret blir särskilt synligt i skärningspunkterna:

Strukturer - Det omedelbart synliga: hur ser könsbalansen ut i olika roller och befattningar? Finns det skillnader i lönenivåer eller annan resursfördelning mellan könen? Hur sitter människor och arbetar? Vem har eget kontor? Vem tar emot i receptionen?

Symboler - Hur ser rutiner och processer ut kring föräldraledighet, rekrytering och andra relevanta områden för jämställdhetsarbetet? Vilka bilder används för att beskriva verksamheten?

Relationer - Hur fungerar det sociala? Vad talar vi om på fikarasten? Vad talar vi om när chefen inte är med? När vi bara är kvinnor respektive män i rummet? Vilka skämt är OK? Vem får tala till punkt och vem blir avbruten?

Individer - Vilka är vi? Vad gör vi på fritiden och vilka TV-program ser vi? Vilka värderingar har vi? (De tar vi ju med till arbetet också). Hur klär vi oss? Vilka föreningar och ideella rörelser är vi med i?

Några råd till dig som leder övningen – förslag till upplägg

Övningen bör genomföras som halvdagsaktivitet med avbrott för fikapaus. Förslag på hur tiden kan fördelas på de ingående delarna:

Presentation övningsledare: Börja med att förklara övningen och modellens fyra fält, enligt beskrivningen ovan, samt dela in i smågrupper om 3-5 personer/grupp (15 minuter).

Grupparbete: Fylla i fälten för Internt Nutid, respektive Externt Nutid (30 min per fält).

Storgrupp: Grupperna summerar och presenterar sitt arbete (20 min).

Presentation övningsledare: Värdegrunder och organisations specifika idéer (10 min).

Fikapaus: (15 min).

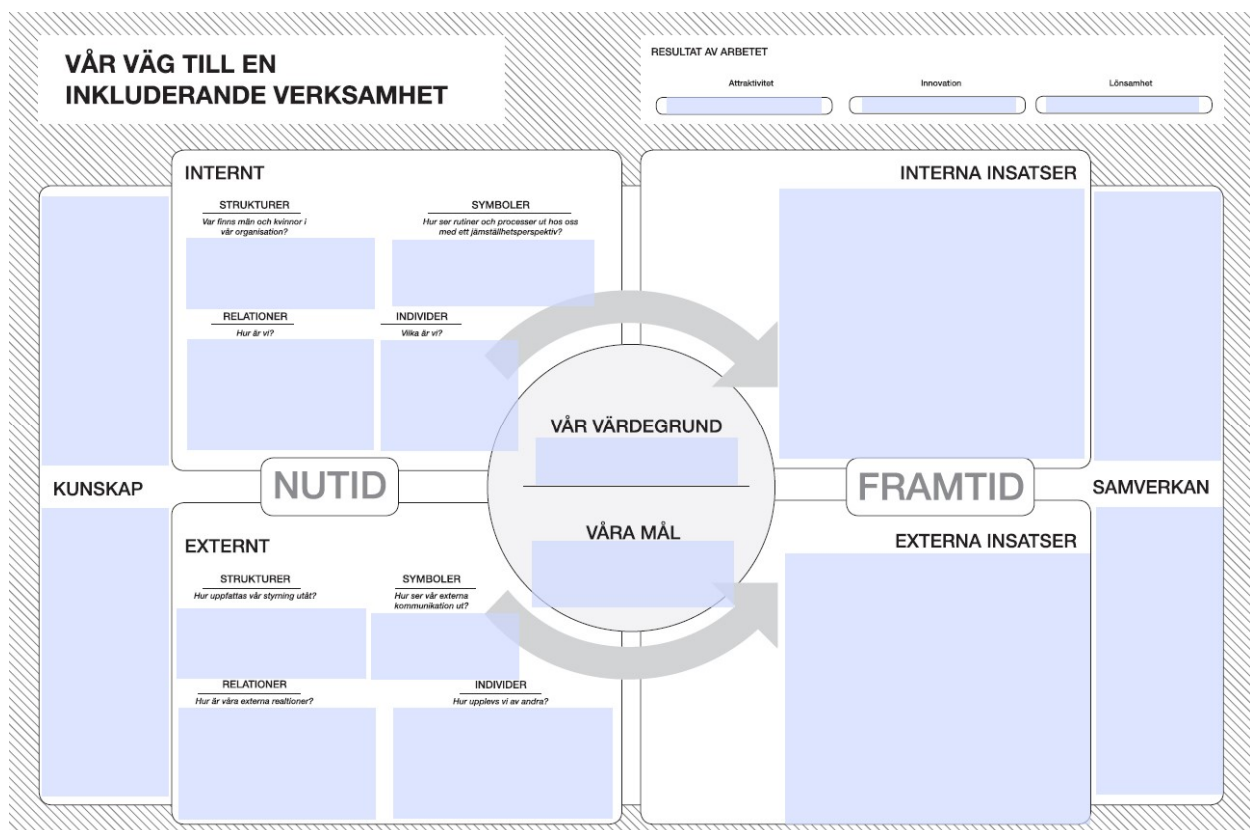
Grupparbete: Fylla i fälten för Interna och externa insatser Framtid (30 min sammanlagt).

Storgrupp: Grupperna summerar och presenterar sitt arbete (20 min).

Storgrupp: Utifrån presentationerna diskuteras vilken Kunskap respektive Samverkan som behövs för att genomföra insatserna (20 min).

Storgrupp: Först kort enskild skattning av Attraktivitet, Innovation och Måluppfyllelse (5 min), därefter kort avstämning i storgrupp (10 min).

Storgrupp: Resultat av arbetet – hur tar vi det vidare? (15 min).



Verktyg 16. Kontrollpunkt för jämfaldsintegrering

Syfte: Att vid lämplig tidpunkt på året, t ex innan årsskiftet, blicka tillbaka på den organisatoriska enhetens verksamhet för att ställa några frågor. Resultatet visar på om enheten har arbetat aktivt med jämfaldsintegrering.

Tidsåtgång: 30 – 60 minuter

Gruppstorlek: Den organisatoriska enheten. Kontrollen kan göras i en mindre grupp, men resultatet ska presenteras för alla.

Målgrupp: Alla medarbetare på den organisatoriska enheten.

Distans/Fysiskt: Går att göra på båda sätt.

Källa: Checklistan är framtagen i projektet Jämfald i skogen.

Material: Checklista Kontrollpunkt för jämfaldsintegrering.

Handledning

Använd checklistan och dokumentera aktiviteten på relevant sätt och plats i organisationen.

Verktyg 16. Kontrollpunkt för jämfaldsintegrering

Organisatorisk enhet:

Datum för kontroll:..... Period som granskats:.....

Den organisatorisk enheten har:

- integrerat jämställdhet, tillgänglighet och mångfald i verksamhetsplaneringen.....
- använt checklistan för tillgängliga möten framtagen av Myndigheten för delaktighet.....
- genomfört övningar med personal och/eller externa deltagare för att belysa värderingar, normer och fördomar.....
- lämnat in minst ett förbättringsförslag som tangerar jämfaldsfrågor.....

Underskrift chef för organisatorisk enhet

Verktyg 17. Tillgängliga konferenser och möten

Syfte: I detta verktyg analyseras en lokal som distriktet/enheten använder för möten och konferenser. Analysen sker med hjälp av en checklista framtagen av Myndigheten för delaktighet. Om det framkommer brister så återkopplas det till den organisatoriska enhet där den hör hemma i sin egen organisation.

Tidsåtgång: 30 – 60 minuter

Gruppstorlek: Max 15 personer för att få en bra diskussion.

Målgrupp: Speciellt de som arbetar med att planera och boka möten, seminarium, utbildningar etc.

Distans/Fysiskt: Går att göra på båda sätt. Om den görs på distans så säkerställ att alla fått dokumenten innan.

Källa: Myndigheten för delaktighet, mfd.se.

Material: Checklista som hämtas då övningen ska göras. Sök ”Checklista för tillgängliga möten” på mfd.se.

Handledning

När vi arrangerar möten eller konferenser finns det mycket att göra för att alla ska kunna delta och medverka. Att använda checklista för tillgängliga möten och konferenser, framtagen av Myndigheten för delaktighet, ger insikt om vad som är viktigt då man ordnar möten och sammankomster.

”Tillgängliga lokaler utestänger ingen. Offentliga verksamheters lokaler ska vara tillgängliga för alla oavsett funktionsförmåga. Byggnader, utformning av rum, inredning och utrustning måste vara tillgängliga och användbara...” Citat från mfd.se/Myndigheten för delaktighet, april 2017

Gå igenom checklistan i samband med ett möte. Sidan 1 – 4 är mest relevanta, men om man önskar även sida 5.

Om det visar sig att lokalens tillgänglighet avviker mycket från checklistans önskemål tar utsedd person kontakt med aktuell instans i den egna organisationen för att påpeka detta och för att eventuellt åtgärda det.

Verktyg 18. Ordlista

Syfte: En ordlista som stöd i arbetet med jämfald. Se till att alla på distriktet känner till ordlistan och påminn dem om att kvalitetssäkra sitt arbete genom att öka kunskapen om begreppens innebörd.

Tidsåtgång: Beroende på upplägg

Gruppstorlek: Beroende på upplägg

Målgrupp: Alla

Distans/Fysiskt: Går att genomföra på båda sätt

Källa: Sammanställd inom projektet Jämfald i skogen. Definitionerna är hämtade från olika källor som anges i ordlistan.

Material: Ordlista

Handledning:

Här står det fritt att göra allt från att endast dela ut ordlistan till att välja ut ett par ord för diskussion. Upplägget anpassas utifrån tidsram, gruppens sammansättning och tidigare kunskaper.

Tänk på att definitioner och begrepp över tid kan förändras. Begrepp kan även bytas ut och förnyas för att bli det nya vedertagna ordet att användas.

En viktig förutsättning för ett väl fungerande jämfaldsarbete är att det inte råder förvirring om vad olika ord och begrepp betyder. Nedan finner du ett antal begrepp som ofta förknippas med jämställdhet och mångfald. Förklaringarna är hämtade från olika källor, men framförallt från de organisationer som finns listade i slutet av dokumentet.

Tre nyckelbegrepp för jämställdhet och mångfald

Jämställdhet	Ett begrepp som betonar relationen mellan kvinnor och män och att alla, oavsett kön, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i samhället.
Mångfald	Begreppet används för att beskriva en variation av olika egenskaper som finns hos individerna i en social grupp. I detta sammanhang används det för att beskriva den mosaik av olika bakgrunder, kön, ålder, sexuell läggning, etnisk härkomst, funktionshinder etc. som finns representerade i och runt en organisation.
Jämlikhet	Alla människor ska ha lika värde oberoende av kön, nationalitet, etniskt ursprung, social bakgrund, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder m.m.

De sju diskrimineringsgrunderna

Kön	Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet (transsexuella).
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.
Etnisk tillhörighet	Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
Sexuell läggning	Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Religion eller annan trosuppfattning	Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.
Funktionsnedsättning	Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.
Ålder	Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Begrepp och definitioner, i bokstavsordning

Bisexuell

En person som har förmågan att bli kär i eller attraherad av människor oavsett kön. Bisexualitet definieras i svensk lagstiftning som en av tre sexuella läggningar. Bi betyder två och vissa föredrar därför andra begrepp, som exempelvis ”pansexuell”, för att signalera att de ser sin sexuella läggning bortom tvåkönsnormen, se även [HBTQ\(I\)\(A\)\(P\)\(L\)](#).

Cisperson/cis

En person som identifierar sig med det vid födseln tilldelade könet. Ordet rör könsidentitet och könsuttryck och har ingenting med sexuell läggning att göra. Cis är latin för ”på samma sida”.

Cisnormativitet

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

Diskriminering

Att grupper eller individer särbehandlas endast på grund av deras grupptillhörighet. Strukturell diskriminering innebär en diskriminering som är inbyggd i samhällets sätt att fungera.

Etnocentrism

En sätter den egna kulturen i centrum och förväntar sig att dessa kulturella synsätt och värderingar är de enda sanna, riktiga och att alla andra borde dela och rätta sig efter dessa.

Feminism

Utgår från en förståelse av verkligheten där män som grupp är överordnad kvinnor som grupp och att detta är en ordning som behöver förändras. Kan ses som en ideologi med målsättning att alla oavsett kön ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter, och som en politisk och aktivistisk rörelse som arbetar för att uppnå denna målsättning.

Funktionsnorm

En norm som innebär att människor inte förväntas ha någon funktionsnedsättning utan att de till exempel ska kunna se, gå, läsa eller höra enligt en tänkt ”normalstandard”.

Funktionsmaktordning

En struktur som värderar människor utifrån deras funktions-förmåga. Ju högre funktionsförmåga en person har desto högre status och mer makt får personen, medan personer som har olika funktionsnedsättningar utestängs eller osynliggörs.

Funktionsvariation

Funktionsmaktordningen gör att vissa typer av kroppar och funktionsnedsättningar kategoriseras som avvikande, då normen är en fullt fungerande kropp. I verkligheten har alla kroppar varierande former av funktionalitet och en kropps funktionalitet kan också variera under en livstid. Därför pratar man ibland och allt oftare om funktionsvariationer istället för funktionsnedsättningar.

Genus

Ordet används idag i många olika sammanhang och kan därför komma att betyda lite olika saker. Gemensamt för de flesta definitioner är att det används för att skilja den biologiska uppdelningen i kön (kvinnor respektive män), från det socialt och kulturellt konstruerade könet (de normer, föreställningar, uttryck och egenskaper som ett samhälle tillskriver dem).

För att förstå skillnaden mellan genus och könstillhörighet används även begreppen ”maskulinitet” och ”femininitet”.

Hatbrott

Ett samlingsnamn på flera olika brott där motivet kan härledas till hat eller fördomar mot en identifierbar grupp som bottnar i bristande respekt för mänskliga rättigheter och människors lika värde. Grupper brukar i det här sammanhanget definieras utifrån sin etnicitet, nationalitet, ras, religion eller sexuella läggning. Ibland omfattas även grupper definierade utifrån handikapp, kön eller könsidentitet.

HBTQ (I)(A)(P)(L)

Ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter. H:et och B:et handlar om sexuell läggning, alltså vem man har förmågan att bli kär i eller attraherad av. T:et handlar om hur man definierar och uttrycker sitt kön. Queer kan röra både sexuell läggning, könsidentitet, relationer och sexuell praktik men kan också vara ett uttryck för ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer, frikopplat från den egna sexualiteten, se även Queer. Andra versaler som ibland används är I, som står för intersex, ett samlingsbegrepp för en person som identifierar sig som mellan eller bortom samhällets normerade köns kategorier kvinna och man; A för asexuell hänvisar till personer som har mycket lite eller inget intresse för sex; P för pansexuell, en sexuell läggning där personer känner attraktion till andra oavsett kön. L för lesbisk, läggs ibland till på grund av att H:et i HBTQ ofta sammankopplas endast med homosexuella män.

Hen

Ett svenskt könsneutralt personligt pronomen som används på samma sätt som han och hon. Ordet kan användas då köns-tillhörigheten är okänd, oväsentlig eller ska otydliggöras. Hen finns i SAOL sedan 2015.

Heterosexuell

En person som har förmågan att bli kär i och/eller attraherad av någon av ett annat kön än det egna. Heterosexualitet definieras i svensk lagstiftning som en av tre sexuella läggningar.

Heteronorm

Det system av normer som påverkar vår förståelse av kön och sexualitet. Enligt heteronormen är en person antingen kvinna eller man och ingenting annat. Kvinnor förväntas vara feminina och män maskulina. Alla förväntas vara heterosexuella. Alla påverkas av normerna, oavsett om man följer dem eller inte. Att följa eller passera inom normen ger ekonomiska, politiska och sociala fördelar. Att bryta mot heteronormen kan resultera i bestraffning i form av allt från tystnad till våld. Se även tvåkönsnorm.

Homofobi

En uppfattning eller värdering som ger uttryck för en starkt negativ syn på homosexualitet eller homo- och bisexuella. Homofobin överlappar ofta transfobin.

Homonorm

Norm som utgår från att alla är och agerar på ett sätt där män enbart är intresserade av män och kvinnor enbart intresserade av kvinnor, samt att allt som inte är på detta sätt är avvikande och/eller onormalt. Denna sociala norm kan vara både medveten och omedveten och göra att t.ex. bisexuella eller transpersoner blir osynliggjorda i HBTQ-sammanhang.

Homosexuell

En person som har förmågan att bli kär i och/eller attraherad av personer av samma kön som det egna. Homosexualitet definieras i svensk lagstiftning som en av tre sexuella läggningar.

Härskartekniker

Olika sätt som människor avsiktligt eller omedvetet använder sig av för att trycka ner andra personer. Härskartekniker har ofta funktionen att stärka och/eller bevara normer och orättvisor.

Identitet

Hur människor uppfattar och definierar sig själva (självbild). En människas självbild kan både vara självdefinierad (hur man upplever sig själv, vem man är och inte är) eller definierad av andra.

Intergender/ickebinär/genderqueer (GQ)

En person som identifierar sig som mellan eller bortom könskategorierna kvinna och man. Intergender kan användas synonymt med ickebinär och genderqueer (GQ).

Intersektionalitet

Handlar om att maktordningar baserade på kategorier som (i första hand) kön, ras och klass samverkar med varandra på olika sätt och skapar ojämlikheter, diskriminering och förtryck. Grunden är att en enskild maktordning inte kan förstås oberoende av andra. Även andra kategorier som funktionalitet, ålder och sexualitet kan vara involverade.

Jämställdhetsintegrering

En (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser så att jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Kränkande särbehandling

Handlingar som riktas mot t.ex. en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Kränkningarna kan, men behöver inte alltid, ha koppling till diskriminering.

Kvotering

Innebär att en andel av platserna på t.ex. en arbetsplats, en beslutande församling eller en utbildning, reserveras för en speciell grupp. Det kan vara t.ex. kvinnor eller personer med annan etnicitet än svensk. I Sverige har vi idag inte lagstadgad kvotering.

Könsmaksordning

Den maktstruktur som finns i samhället som innebär att män som grupp är överordnade kvinnor som grupp, och att män tilldelas mer resurser och makt än kvinnor.

Maktstruktur

En struktur på samhällsnivå som ger individer och grupper olika möjligheter och förutsättningar att påverka samhället och sitt eget liv. Vilka möjligheter och förutsättningar man har hänger ihop med till exempel ekonomi, kön och etnisk tillhörighet.

Normer

Oskrivna regler, förväntningar och ideal som handlar om vad som anses vara positivt, önskvärt och fördelaktigt och vad som inte är det. Normer är situationsberoende, föränderliga över tid och formas utifrån maktförhållanden.

Normkritik/normkritisk pedagogik

Ett perspektiv och arbetssätt för att förebygga ojämställdhet och andra orättvisor. Den normkritiska pedagogiken avser metoder och teorier för att förskjuta perspektivet från att fokusera på avvikare från normen, till att belysa den norm som tas för givet. Den formulerades i kontrast till den toleranspedagogik som syftade till att skapa tolerans för det avvikande.

Omedveten fördom

Att ens handlande styrs av för en själv dolda mekanismer som får negativa konsekvenser för en individ eller grupp. En omedveten fördom kan t.ex. vara om någon talar till en rullstolsburen person över dennes huvud, med ett omedvetet antagande att den inte hör eller förstår vad som sägs.

Positiv särbehandling

Innebär att exempelvis en arbetsgivare vid lika eller likartade meriter i en rekrytering kan välja en person av underrepresenterat kön. Det är ett sätt att främja lika rättigheter och motverka diskriminering. I Sverige är positiv särbehandling tillåten bara när det gäller kön.

Queer

Ett perspektiv på samhället där man ifrågasätter normer kring kön och sexualitet. Det kan också vara en identitet att identifiera sig som queer. Det kan betyda att man är könsöverskridare eller icke-heterosexuell. Se även HBTO (I)(A)(P)(L).

Rasifiering

En process som legitimerar personer utifrån en privilegierad position att tillskriva andra vissa egenskaper, erfarenheter, åsikter eller kulturella attribut baserat på antaganden om deras hudfärg, etnicitet och religion. Rasifiering medför exkludering och ojämlikhet, se även rasism.

Rasism

En struktur i samhället som gör att människor behandlas olika beroende på hudfärg, kulturell och/eller etnisk tillhörighet.

-vardagsrasism

Kan beskrivas som all dagliga situationer som karaktäriseras av att människor reagerar mot andra människor som om dessa vore mindervärdiga på grund av hudfärg, kulturell och/eller etnisk tillhörighet. Den kan ta sig uttryck t.ex genom att någon säger att alla invandrare är på ett visst sätt, eller att någon inte tror att mörkhyad personer kan prata svenska.

Sexism

Konsekvensen av att samhället är ojämnt. Den visar sig tydligast exempelvis genom diskriminering, förtryck och utnyttjande av kvinnor endast på grund av deras kön.

Stereotyper

En inre bild av en tänkt, eller faktisk grupp och dess medlemmar, ofta i form av förenklade föreställningar om medlemmarnas egenskaper baserade på t.ex. kön, etnicitet eller religion.

Tillgänglighet

En beskrivning av hur pass väl en verksamhet, plats eller lokal fungerar för personer med olika typer av funktionsnedsättning. Det gäller bl. a. lokalers fysiska beskaffenhet, tillgången till information och ett bra bemötande.

Att prata om tillgänglighet istället för att fokusera på funktionsnedsättningen gör att det blir lättare att synliggöra vilka problem som finns i en viss miljö, som hindrar personer från att vistas där eller att delta aktivt, snarare än att se det som att problemet finns hos individer.

Trakasserier

Att utsätta någon eller några för kränkande handlingar såsom mobbning, utfrysning eller förtal som syftar till att kränka någon annans värdighet.

Transfobi

En uppfattning eller värdering som ger uttryck för en starkt negativ syn på transpersoner eller personer vars könsuttryck bryter mot normen. Transfobin överlappar ofta homofobin.

Transperson/transgender/trans*

Ett samlingsbegrepp som avser personer som inte alls eller delvis inte identifierar sig med det kön den har fått tilldelat vid födseln. En person kan också vara transperson som inte följer rådande normer för hur en person med ett visst juridiskt kön ska vara, förutsatt att personen själv identifierar sig som transperson. Ordet *trans* är latin för ”överskridande”. Begreppet rör könsidentitet och könsuttryck och har ingenting med sexuell läggning att göra. Ofta används en asterisk (Trans*) för att inte låsa fast begreppet i en enda betydelse.

Transsexuell

En person som upplever sig vara av ett annat kön än det som står i personens pass. Begreppet beskriver en person vars kropp och könsidentitet inte stämmer och som önskar ändra på det med hormoner och/eller kirurgi.

Transvestit

En person som växlar mellan att klä sig som eller använda sig av andra attribut som traditionellt används av män respektive kvinnor. Transvestism är själva agerandet att just använda ett annat köns typiska könsuttryck.

Tvåkönsnorm/könsbinaritet

Den norm i samhället som säger att alla människor tillhör ett av två befintliga kön, baserat på förmodad reproduktiv förmåga (biologisk anatomi), att denna tillhörighet medför vissa egenskaper som är fundamentalt olika, samt att de två könen förhåller sig på vissa sätt till varandra. Se även heteronorm. Normen får oss att dela upp mänskligheten i två grupper och förutsätter att skillnaden mellan grupperna är större än skillnaden mellan individer inom grupperna. Tvåkönsnormen genomsyrar vårt tankesätt och alla sociala institutioner och funktioner i samhället. (Se även Queer).

Tvåsamhetsnorm

Normen medför att det ses som positivt, eftersträvansvärt och normalt att ha eller vilja ha enbart en levnadspartner och att denna relation prioriteras över och ges en särskild status över andra relationer, vilket återspeglas i förhållande till olika samhällsinstitutioner och funktioner. Tvåsamhetsnormen präglar exempelvis hur vi förväntas bilda familj (två föräldrar som lever i en kärnfamilj), hur vi förväntas organisera vår privatekonomi och hushåll, vem som har tillträde till besök och information om vi blir allvarligt sjuka osv.

Vithet/vithetsnorm

Begreppet används för att uppmärksamma att vita människor också har en hudfärg och en etnicitet och att den vita kroppen är norm i samhället. Ett normkritiskt användbart begrepp, eftersom ord som etnicitet, kultur och hudfärg oftast bara kommer upp när samtalen rör mörkhyade personer av annan härkomst än svensk. Begreppet handlar mindre om hudfärgen i sig, utan syftar på den maktposition som kan kopplas ihop med ”svenskhet”.

Ett urval av myndigheter och andra samordnande organisationer som arbetar med jämfaldsfrågor

DO – Diskrimineringsombudsmannen

En myndighet som arbetar på uppdrag av Sveriges riksdag och regering för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering.
www.do.se

Jämställdhetsmyndigheten

En myndighet som ska bidra till ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken. Den kommer att placeras i Angered och är verksam från och med början av 2018.
www.jamstalldhetsmyndigheten.se

Myndigheten för delaktighet, Mfd

Myndigheten för delaktighet arbetar för att alla ska ha samma möjligheter att vara delaktiga i samhället och kunna ta del av mänskliga rättigheter. Enligt funktionshinderspolitiken ska alla människor, oavsett funktionsförmåga, ha samma möjligheter att vara delaktiga i samhället och ta del av mänskliga rättigheter.
www.mfd.se

Nationella sekretariatet för genusforskning

Sekretariatet är sedan 1998 en central aktör på genusforsknings- och jämställdhetsfältet, och arbetar på uppdrag av nationella, nordiska och europeiska aktörer.
www.genus.se

RFSL

Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners och queeras rättigheter, är en ideell organisation med mål- sättning att samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter ska gälla för hbtq-personer som för alla andra i samhället.
www.rfsl.se

RFSU

Riksförbundet för sexuell upplysning, en ideell organisation för sexualupplysning och sexualpolitik som är partipolitiskt, fackligt och religiöst obunden. RFSU vill verka för att sprida en kunskapsbaserad och öppen syn på samlevnads- och sexualfrågor.
www.rfsu.se

Handikappförbunden

Handikappförbunden är en organisation som består av en rad rikstäckande funktionshindersförbund. Uppdraget är att vara funktionshindersrörelsens enade röst mot regering, riksdag och centrala myndigheter.
www.hso.se

Centrum mot rasism

En ideell förening som arbetar mot rasism och alla former av diskriminering, främlingsfientlighet, homofobi, antisemitism, islamofobi och antiziganism.
www.centrummotrasism.nu

Verktyg 19. Regeringens jämställdhetspolitik

Syfte: Få kunskap om regeringens jämställdhetspolitik och arbetet med jämställdhetsstrategier som landets länsstyrelser gör.

Tidsåtgång: 1 timme upp till 4 timmar.

Gruppstorlek: Minst 5 upp till aulaföreläsning.

Målgrupp: Alla. Bra för personer som arbetar med regional utveckling för att kunna se möjligheter till samverkansprojekt.

Distans/Fysiskt: Beroende på upplägg så fungerar det på båda sätten.

Källa: Regeringens mål för jämställdhet finns beskrivet på deras hemsida <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet>

Material: Åhörarkopior av det som kommer att gås igenom.

Handledning

Det finns olika sätt att genomföra det här verktyget. Syftet är alltid det samma som beskrivet ovan.

Version 1 - Använd regeringens hemsida för att hämta aktuellt material om målen för jämställdhet. Hämta information från aktuell länsstyrelse om hur de arbetar med länets jämställdhetsstrategi. Gå igenom underlaget med den deltagande gruppen. Diskutera därefter i vilka delar som den egna organisationen arbetar enligt regeringens mål och länets jämställdhetsstrategi.

Version 2 - Bjud in länsstyrelsens jämställdhetssamordnare/särskilt sakkunnige som kan beskriva arbetet med de läns specifika jämställdhetsstrategierna och jämställdhetspolitiken. Även är det bra med en efterföljande diskussion om hur den egna organisationen arbetar.

Verktyg 20. Tillgänglighetsövning

Syfte: Få insikt i hur vår arbetsmiljö kan upplevas av personer som har olika funktionsvariationer. Verktuget ger inblick i praktiska konsekvenser i vardagen. Våldigt små hinder blir stora när de möts i kombination med en funktionsvariation.

Tidsåtgång: 30-60 minuter

Gruppstorlek: Minst 4 personer

Målgrupp: Alla, men särskilt för de som organiserar konferenser, möten och kurser.

Distans/Fysiskt: Går att genomföra på båda sätt

Källa: Anpassat övningsexempel från rapporten ”Att rucka på normen” från Länsstyrelsen i Norrbottens län, M.E.R – projektet (maskulinitet, mångfald, engagemang och respekt), 2013.

Material: Anteckningsblad och pennor till deltagare. Filmer om tillgänglighet från Myndigheten för delaktighet, <http://www.mfd.se/stod-och-verktyg/filmer/filmer-om-tillganglighet/>

Handledning

Övningen är en insikts- och inlevelseövning och går ut på att tillsammans undersöka ett kontor/mötesplats och närmiljö. I par eller mindre grupper granskas tillgängligheten för att sedan diskutera i större grupp. Tillgängligheten undersöks med begränsningar av funktionsförmågan i form av en käpp och ”maskade” glasögon (synnedsättning), hörselkåpor (hörselnedsättning). Försök gärna också att sitta på stol, med eller utan hjul, nå koppar i fikarum, kopiera på kopiator/skrivare etc. (rullstolsburen).

Förslag på platser att granska kan vara: kontorsentré, toaletter, fika/lunchrum, mötesrum (även använda Skype?), trappor och hissar, yttre miljö (parkeringsplatser, närliggande ytor, korsa en gata, etc)

Frågeställningar finns listade på anteckningsblad som fylls i då övningen genomförs.

När alla samlas för att dela med sig av sina erfarenheter skrivs dessa på whiteboard/blädderblock eller om det sker på distans i ett dokument. De frågeställningar som ska besvaras är:

- Hur fungerade det?
- Hur kändes det?
- Vad är en funktionsnedsättning/funktionsvariation egentligen?
- Vad gör att den omgivande miljön kan innebära hinder för den enskilda individen?

När alla grupper fått säga sitt så kan nedanstående användas som förklaring på begreppen funktionsnedsättning och funktionshinder.

”Begreppen som används på området har växlat över tid. Det har gått från handikapp till funktionshinder till funktionsnedsättning. Funktionshinder beskriver den begränsning en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Ett funktionshinder uppstår därmed i mötet mellan människa och miljö. Det kan handla om allt från höga trösklar till attityder. Det är alltså miljön och omgivningen som är funktionshindrande.” – do.se juni 2017

På frågan om hur begreppen definieras idag finns ett svar på Socialstyrelsens hemsida 2017-06-12: ”Efter ett genomfört terminologiarbete beslutade Terminologirådet i oktober 2007 att publicera de nya och reviderade begreppen. Förändringarna innebär att: Funktionshinder betraktas inte längre som en synonym till funktionsnedsättning utan betecknar ett eget begrepp.

Definitionen av funktionsnedsättning är oförändrad. Handikapp tas bort som uppslagsterm och termen avråds som synonym till såväl funktionsnedsättning som funktionshinder.

Funktionshinder utgör numera en egen termpost och definieras som en: ”begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen.

I kommentarfältet anges: Exempel på begränsningar är svårigheter att klara sig själv i det dagliga livet och bristande delaktighet i arbetslivet, i sociala relationer, i fritids- och kulturaktiviteter, i utbildning och i demokratiska processer. Det handlar framförallt om bristande tillgänglighet i omgivningen”.

Handikapp definieras inte, utan avråds som synonym till funktionsnedsättning respektive funktionshinder.”

Verktyg 20. Anteckningsblad

Vilken funktionsnedsättning provades:

Granskad plats:

- Hur fungerade det?

- Hur kändes det?

- Vad är en funktionsnedsättning egentligen?

- Vad gör att den omgivande miljön kan innebära hinder för den enskilda individen?

Verktyg nummer _____

Vilken könstillhörighet har du? Sätt kryss i ruta
 Annat alternativ Kvinna Man



Vad är din uppfattning av
det här verktyget?
Sätt kryss under figur



Motivera gärna ditt svar:

Ser du någon nytta med
att fler på Skogsstyrelsen
gör den här övningen?
Sätt kryss under figur



Motivera gärna ditt svar:



UTVÄRDERING AV VERKTYG, JÄMFALD I SKOGEN