

Jämställt hela tiden

metoder och övningar för jämställdhetsintegrering





Innehåll

Förord	1
Om projektet	2
Inledning	3
○ Trygghet och samtalsklimat	
○ Gemensamma förhållningsregler	
○ Att ge alla utrymme	
 Instruktion	 6
○ Metoder	
○ Att komma igång	
 Begrepp	 8
Övningar	
1. Värderingsövningar	
○ 1:1 Snabba frågor	12
○ 1:2 Heta stolen	13
○ 1:3 Oavslutade meningar	15
○ 1:4 Heta linjen	17
○ 1:5 Ett steg fram	19
○ 1:6 Fyra hörn	23
○ 1:7 Motsatser	25
 2. Frågetävlingar	
○ 2:1 Jämställdhetsfakta	27
○ 2:2 Jämställdhetsmål 1	29
○ 2:3 Jämställdhetsmål 2	32
○ 2:4 När hände vad?	35
○ 2:5 Sant eller falskt	38
○ 2:6 Vad betyder begreppen?	41

3. Medier	
○ 3:1 Mediegranskning	44
○ 3:2 Tidningsanalys	46
4. Härskartekniker och trakasserier	
○ 4:1 Fem filmer	48
○ 4:2 Komplimanger	50
○ 4:3 Gruppsamtal	52
○ 4:4 Rollspel	56
5. Normer	
○ 5:1 Frågor kring normer	59
○ 5:2 Jämställt språk	60
○ 5:3 Machofabriken	61
○ 5:4 En vanlig man	62
○ 5:5 Varför jämställdhet?	64
○ 5:6 Många bäckar små	66
○ 5:7 Samhällsstegen	68
6. Icke-diskriminering	
○ 6:1 Vad innebär likabehandling?	69
○ 6:2 Case	71
7. Jämställdhetspolitiska mål	
○ 7:1 Spaning	76
○ 7:2 Hur påverkar målen vår verksamhet?	78
8. Jämställdhetsintegrering	
○ 8:1 Bemötande	84
○ 8:2 Jämställdhets-SWOT	85
○ 8:3 4R-metoden	90
Källor och länkar	92

Förord

Hej,

Det här metodmaterialet är framtaget av projektet **Jämställt hela tiden**. Det är tänkt att användas av dig som har ett personalansvar och håller i arbetsplatsträffar eller liknande och som deltagit på projektets chefsutbildning i Jämställdhet och icke-diskriminering.

Metodmaterialet innehåller en rad övningar, metoder och verktyg för att konkret kunna förbättra och vidareutveckla jämställdhetsarbetet i din arbetsgrupp eller på din arbetsplats. Efter samtal med chefer i projektets deltagande organisationer så framkom tydligt behovet av konkreta och lättillgängliga metoder att arbeta med för att förbättra jämställdhetsarbetet i kommunal verksamhet. Det har vi i projektet tagit fasta på och kan nu därför stolt presentera **Jämställt hela tiden – metoder och övningar för jämställdhetsintegrering**. Vi har lagt fokus på att ta fram ett material som ska vara pedagogiskt, konkret och enkelt att använda. Övningarna är tänkta att bidra till en kunskapsökning men också egen reflektion – viket är en förutsättning för att kunna arbeta vidare och forma egna strategier för ökad jämställdhetsintegrering.

En fördel, men inget krav, är om du som har ett personalansvar och dina medarbetare har deltagit vid något av de utbildningstillfällen som tillhandahållits av projektet. Nu börjar det praktiska arbetet. Metodmaterialet är tänkt att användas i personalgrupper under till exempel arbetsplatsträffar eller personaldagar för att integrera ett jämställdhets-perspektiv och öka kunskapen i jämställdhet och icke-diskrimineringsfrågor.

Som ytterligare stöd kommer projektets utbildare att finnas till hands under hela projekttiden 2017–2018. Vi finns här för att stötta och hjälpa till i arbetet med metodmaterialet. Kontakta oss gärna med frågor inför eller efter en arbetsplatsträff, eller boka in en handledningsträff så kommer vi ut och hjälper er att komma igång med metodmaterialet.

Lycka till!

Saga Hillerström, projektledare

Om projektet

Jämställt hela tiden är ett treårigt projekt som drivs av Länsstyrelsen i Dalarnas län tillsammans med Hedemora Näringsliv och Stiftelsen Minerva. Projektet finansieras av Europeiska Socialfonden, projektägarna samt de deltagande organisationerna. Jämställt hela tiden har som övergripande mål att minska den könsuppdelade arbetsmarknaden och att öka kvinnors möjligheter till heltidsarbete.

Projektets deltagande organisationer:

Hedemora kommun
Säters kommun
Gagnefs kommun
Falu kommun
Mora kommun
Älvdalens kommun
Räddningstjänsten Dala Mitt
Hedemora Näringsliv AB

Vi i projektgruppen:

Saga Hillerström, projektledare, Länsstyrelsen i Dalarnas län
Dennis Kullman, utbildare, Länsstyrelsen i Dalarnas län
Irené Svedjelöv, kommunikatör, administratör, Länsstyrelsen i Dalarnas län
Malin Hammerin, ekonom, administratör, Länsstyrelsen i Dalarnas län
Inger Wilstrand, VD för Hedemora Näringsliv
Marianne Lundberg, ordförande i Stiftelsen Minerva

Tidsrapportering

Finansieringen av Jämställt hela tiden utgörs till hälften av ekonomiska medel från framför allt Europeiska Socialfonden. Den andra hälften utgörs av nedlagd arbetstid från de deltagande organisationerna. Det betyder att användandet av detta metodmaterial måste redovisas i tid. Ni kommer att tilldelas närvarorapporteringsblanketter som ska skickas in till Länsstyrelsen i Dalarnas län. Kontakta oss vid frågor eller funderingar kring närvarorapportering.

KONTAKT PROJEKTGRUPPEN

Saga Hillerström, projektledare saga.hillerstrom@lansstyrelsen.se
Dennis Kullman, utbildning dennis.kullman@lansstyrelsen.se
Irené Svedjelöv, administratör metodmaterialet irene.svedjelov@lansstyrelsen.se
Nås via Länsstyrelsen i Dalarnas län, växel 010 225 00 00

Inger Wilstrand, VD för Hedemora Näringsliv, inger.wilstrand@hedemoranaringsliv.se, 070 224 31 13
Marianne Lundberg, ordförande i Stiftelsen Minerva, president@minerva.se, 070 840 32 80



Inledning

Det här är till dig som med hjälp av det här metodmaterialet nu ska inleda arbetet mot en mer jämställd arbetsplats. Att prata om frågor som rör jämställdhet eller bristen på jämställdhet, diskriminering, normer, manligt/kvinnligt etc. rör ibland upp känslor och kan lätt bli personligt. Det är därför viktigt att först och främst förstå att jämställdhet är ett kunskapsområde baserat på forskning. Vi vet med hjälp av både statistik och kvalitativ forskning att samhället idag inte är jämställt eller fritt från diskriminering, men vi vet också att jämställdheten ökar när medvetenheten ökar – och ju mer jämställda vi blir, desto bättre mår vi. Det är också viktigt att vara förberedd på att området ibland väcker starka reaktioner, och att det är helt i sin ordning. Om känslor och åsikter kommer upp till ytan kan vi också arbeta med dom och lära oss att förstå våra normer och värderingar bättre, vilket också leder till ett bättre arbetsklimat. Backa därför inte av rädsla för att skapa dålig stämning eller komma in på jobbiga diskussioner, se istället att det ibland kan vara en del av utvecklingen för att öka jämställdheten på arbetsplatsen. Här följer nu några tips för dig som kommer leda arbetsgruppen i detta metodmaterial.

Trygghet och samtalsklimat

För att få till ett bra samtalsklimat är det viktigt att skapa en trygg och tillåtande stämning i gruppen. Det gör du genom att vid första tillfället med gruppen berätta om materialet och att ni nu kommer att arbeta med det i syfte att utveckla arbetsplatsens jämställdhetsarbete. Var tydlig med hur metodmaterialet är utformat och varför ni ska arbeta med det. Berätta att er kommun/organisation är deltagare i ESF-projektet 'Jämställt hela tiden' och att ni nu ska ta arbetet vidare på er arbetsplats.

Berätta att det här är ett utvecklingsarbete av jämställdheten på arbetsplatsen som ni gör tillsammans och att alla därför behöver vara delaktiga. Det är helt okej att säga att man inte vet eller kan allt själv, att man ibland gör eller har gjort fel. Många upplever att det är svårt att arbeta med jämställdhet på grund av att man upplever sig ha för lite kunskap i ämnet. Det är därför det här metodmaterialet har framtagits.

Du behöver inte vara proffs eller särskilt sakkunnig i jämställdhet för att arbeta med det här materialet, genomför bara metoderna enligt instruktionerna och kom ihåg, om du får en fråga är det alltid okej att svara till exempel "Det vet inte jag, vad tänker ni andra?" På så vis skapas också ett mer tillåtande samtalsklimat där alla känner att det går bra att ställa frågor och att ni ibland behöver diskutera kring svaren tillsammans. Och det i sig är väldigt utvecklande.

Lyft även att frågor om jämställdhet ibland kan bli personligt och röra upp känslor, och att det är helt okej. Det är alltid bra att ta upp att sådant kan förekomma i förväg, då blir det också lättare att hantera senare.

Gemensamma förhållningsregler

Nästa viktiga steg är att gemensamt med gruppen komma överens om hur ni ska agera tillsammans för att skapa ett bra samtalsklimat under ert arbete med jämställdhet. Fråga gruppen vad de tycker är ett bra samtalsklimat och vilka förhållningsregler de skulle vilja ha. Skriv ned vad ni kommer överens om så har du som arbetsledare något att hänvisa till om någon i framtiden bryter mot förhållningsreglerna. Förslag på förhållningsregler är till exempel:

- Alla får tala till punkt
- Alla ges möjlighet till lika stort utrymme
- Alla ska lyssna och delta
- Vi har högt till tak
- Vi får aldrig kränka eller förolämpa varandra
- Det är okej att känslor kommer fram
- Vi kan vara personliga men aldrig privata
- Vi väljer själva vad och hur mycket vi vill dela med andra
- Ingenting som sägs eller framförs under övningarna får användas emot personen i andra sammanhang
- Vi kritiserar idéer eller åsikter – inte människor
- Vi respekterar att vi har olika åsikter
- Alla frågor är bra frågor

Att ge alla utrymme

En metod man kan använda sig av för att fördela ordet i en grupp är att använda sig av rundor. Att gå laget runt och låta alla komma till tals är ett bra sätt att låta även dem som inte tar så mycket plats i vanliga fall få chans att uttala sig.

Här kan man också använda sig av en så kallad "talarpinne" om man vill. Talarpinnen kan vara en penna, en prydnadssak etc. och används för att markera vem som har ordet. Den som har talarpinnen är den enda som har ordet och får inte avbrytas. Talarpinnen skickas sedan vidare till nästa person på tur. För att begränsa sådana här rundor så att de inte drar ut allt för mycket på tiden kan man som samtalsledare berätta innan att alla har exempelvis en minuts talartid. Det kan vara bra om någon i gruppen också håller koll på tiden så att minuten hålls.

Ett annat sätt att begränsa tiden under en runda samtidigt som alla får komma till tals är att innan bestämma vilken eller vilka frågor som ska besvaras, t.ex.

- Vad innebär jämställdhet för mig?
- Ge ett exempel på diskriminering?
- Vad lärde jag mig idag?
- Vad vill jag prata mer om nästa gång?

Var inte rädd för att begränsa talartiden under en runda eller bromsa om någon överträder tiden – den viktigaste funktionen med rundor är att alla får komma till tals på samma premisser.

Instruktion

Övningarna finns även att ladda ner i pdf-format på Länsstyrelsen i Dalarnas läns webbplats: www.lansstyrelsen.se/dalarna/jamstallt

Metoder

1. Värderingsövningar
2. Frågetävlingar
3. Medier
4. Härskartekniker och trakasserier
5. Normer
6. Icke-diskriminering
7. Jämställdhetspolitiska mål
8. Jämställdhetsintegrering

Övningarna är grupperade i ovanstående områden och för varje övning anges följande information:

- Svårighet:** Lätt – Tar ganska kort tid och kräver lite material och mindre förkunskaper.
Medel – Tar lite längre tid och förberedelser, något mer material och vissa förkunskaper.
Svår – Kräver längre tid och mer material, t. ex. i form av utskrivna dokument, filmer på internet och kräver också en del förkunskaper hos deltagarna.
- Material:** Under varje övning framgår vilken typ av material som krävs för att genomföra övningen.
- Form:** Materialet består av olika metoder, alltifrån enkla diskussionsfrågor till mer avancerade övningar.
- Syfte:** Här beskrivs syftet med respektive övning.
- Tänk på:** Till varje övning finns också tips på vad du som övningsledare bör tänka på inför eller under övningen.
- Medskick:** Till varje övning finns även ett medskick till deltagarna – en ”hemläxa” eller något att tänka på till nästa gång.

Att komma igång

Använd materialet vid olika sammankomster med personalen, på arbetsplatsträffar, sammanträden eller möten där hela arbetsgruppen är samlad. Välj en övning ur materialet som du tycker är lagom i svårighetsgrad och omfattning att börja med. Det gäller att hitta en nivå som passar gruppen, pröva dig fram, välj och vraka fritt bland olika typer av övningar och svårighetsgrader. Metodmaterialet är också upplagt så att det går bra att börja från början och sedan arbeta sig igenom materialet till slutet.

Det är bra att ge lite tid och utrymme åt de olika övningarna, låta alla komma till tals, ge möjlighet till diskussioner och reflektioner. Jämställdhet är ett långsiktigt arbete där alla på arbetsplatsen ska vara involverade tillsammans.

Om du känner att du behöver stöd i form av rådgivning eller coachning eller att vi kommer ut och är med på en övning, tveka inte att höra av dig till oss.

Nu är det bara att sätta igång!

KONTAKT UTBILDNING

Dennis Kullman, utbildning dennis.kullman@lansstyrelsen.se
Saga Hillerström, projektledare saga.hillerstrom@lansstyrelsen.se

Nås via Länsstyrelsen i Dalarnas län, växel 010 225 00 00



Begrepp

Cisperson

En person som identifierar sig med det vid födseln tilldelade könet. Cis är latin för "på samma sida".

Till exempel: "Jag föddes som man och har alltid identifierat mig som man."

Diskriminering

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

Diskrimineringsgrunder enligt lagen

Kön
Könsöverskridande identitet eller uttryck
Etnisk tillhörighet
Religion eller annan trosuppfattning
Funktionsnedsättning
Sexuell läggning
Ålder

Definitioner av diskrimineringsgrunderna

Kön: Att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att korrigera eller har korrigerat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,

Religion: Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis islam, judendom, kristendom eller hinduism)

Annan trosuppfattning: Med annan trosuppfattning menas sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism eller agnosticism.

Funktionsnedsättning: En varaktig fysisk, psykisk eller begåvningsmässig begränsning av en persons funktionsförmåga som uppkommit vid födseln eller uppstått genom sjukdom eller skada, eller som förväntas uppstå.

Sexuell läggning: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder: Uppnådd levnadslängd.

Feminism

Övergripande teori och politisk rörelse vars mål är jämställdhet mellan könen. Rörelsens rötter kan spåras till 1700-talet. Ordet *feminist* var ursprungligen ett nedsättande uttryck för att beskriva kvinnor som inte anpassade sitt beteende till rådande könsnormer.

Till exempel: "Jag vill att män och kvinnor ska ha samma förutsättningar och möjligheter, därför är jag feminist."

HBTQ

Homosexuella, bisexuella, trans- och queerpersoner. Homosexualitet innebär att du har förmågan att bli kär i och/eller attraherad av någon av samma kön. Bisexualitet innebär att du har förmågan att bli kär i eller attraherad av människor oavsett kön. Homo- och bisexualitet är sexuella läggningar, till skillnad från trans- och queer som mer handlar om identitet, alltså vem du är och känner dig som. Läs mer om trans- och queerbegreppen nedan.

Till exempel: "Jag är bisexuell, jag blir kär i både män och kvinnor."

Ikkebinär

En person som identifierar sig mellan, bortom eller med båda könskategorierna kvinna/man kan kalla sig ikkebinär.

Till exempel: "Jag är ikkebinär, jag har aldrig känt mig som varken kille eller tjej och vill bli omtalad som hen istället för hon eller han."

Inkludering

Handlar om social gemenskap och jämlika förutsättningar. Att människor ska få vara med på samma villkor och att alla röster ska vägas lika tungt – oavsett kön, etnicitet, ålder etc. Motsatsen till inkludering är exkludering – alltså att stänga ute.

Till exempel: "För att alla i gruppen ska bli inkluderade så ska vi gå en runda där alla får fem minuter på sig att säga vad de tycker om det nya upplägget."

Intersektionalitet

Verktyg för att analysera maktstrukturer i samhället och förstå hur olika perspektiv och kategorier sammanstrålar och skapar olika över- och underordningar. Det handlar om att upptäcka hur fler kategorier och diskrimineringsgrunder än kön samverkar samtidigt (*intersection* - gatukorsning).

Till exempel att granska vilka förutsättningar utrikes födda kvinnor har på arbetsmarknaden jämfört med inrikes födda kvinnor.

Jämlikhet

Alla individers lika värde.

Till exempel att alla människor inom ett samhälle eller inom en viss grupp har samma status och respekt, att alla människor är lika mycket värda.

Jämställdhet

Kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter att forma samhället och sina egna liv.

Till exempel lika lön för lika arbete.

Jämställdhetsintegrering

Strategi för att uppnå ett jämställt samhälle genom att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg.

Till exempel att se över resursfördelningen i en organisation ur ett jämställdhetsperspektiv, alltså att se till att resurserna fördelas jämställt mellan kvinnor och män.

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Till exempel att systematisk ignorera en person, kan vara genom att inte tala eller lyssna till honom eller henne.

Kön

Könsidentitet: Det kön en person känner sig som och definierar sig som. Ingen utom personen själv kan bestämma detta och var och en har rätt att själva avgöra vilken könsidentitet en har.

Könsuttryck: Hur en person uttrycker sitt kön. Det görs till exempel genom kläder, kroppsspråk, frisyr, smink, socialt beteende och röst.

Biologiskt kön: Könorgan och hormonnivåer.

Juridisk kön: Det kön som står registrerat i folkbokföringen, pass eller legitimation. Juridiskt kön framgår också av den näst sista siffran i svenska personnummer. I Sverige är det man eller kvinna.

Likabehandling

Allas likhet inför lagen som innebär att människor har lika förutsättningar och rättigheter att forma sina egna liv i ett rättvist system.

Till exempel att du ska ha samma möjligheter att ta dig fram på arbetsmarknaden oavsett etnicitet, religion, funktionsförmåga etc.

Mångfald

En variation av olika egenskaper hos individerna i en social grupp. Egenskaper kan också innebära olika sociala kategorier såsom kön, ålder, etnicitet etc. Kan även avse inkludering av människor oavsett maktposition.

Till exempel: "I vår organisation vill vi öka mångfalden. Vår personalstyrka ska representera hur samhället ser ut när det kommer till exempelvis kön, etnicitet, ålder och funktionsförmåga."

Normer

Normer är föreställningar, idéer och oskrivna regler. Vilka normer som finns formar oss som individer, våra relationer till andra människor och hela samhället. Normer är värderingar hos en själv som man kan ha reflekterat mer eller mindre kring att man faktiskt har. I alla sociala relationer i samhället finns det normer som utgör gränserna för hur vi förväntas och får vara. Normer är föränderliga och ser olika ut beroende på tid och plats. Att följa eller passera inom normen ger ekonomiska, politiska och sociala fördelar. Att bryta mot normer kan resultera i bestraffning i form av allt från tystnad till våld.

Till exempel är det norm att inte gå in i varandra på gatan, vilket är en bra norm. En annan norm är heteronormen som förutsätter att alla människor antingen är tjej/kvinna eller kille/man och att alla dessutom är heterosexuella. Det gör att alla som inte passar in i heteronormen ses som avvikande eller annorlunda.

Normkreativitet

Ett normkritiskt, eller normmedvetet, synsätt gör oss medvetna om vilka normer vi förhåller oss till och på så sätt blir det möjligt att aktivt välja vilka normer vi verkligen vill ha eller inte ha – i vår arbetsgrupp, verksamhet och i samhället i stort. För att skapa inkludering krävs det att normer analyseras, att vi är *normkreativa*.

Normkritiken synliggör normer och privilegier, att vi blir medvetna om hur makt och norm hör samman. Normkreativitet är en metod för vad vi vill ha istället och skapar därför även förändring. Det sätter fokus på görandet att omsätta analys till praktik.

Till exempel: "I vårt arbetslag är det norm att vi påbörjar varje ny arbetsvecka med att ge alla möjligheten att tala om hur vi mår."

Normkritik

Verktyg för att upptäcka rådande normer och ojämlikheter. Innebär att inte fokusera på dem som uppfattas som avvikare i ett sammanhang, utan att fokusera på de normer och maktstrukturer som gör att dessa personer uppfattas som avvikare.

Till exempel: "På vår arbetsplats har vi insett att det är norm att jobba över, det har gjort att de som inte har möjlighet att jobba över hamnar utanför och ses som lata."

Queer

Ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer som kan röra både sexuell läggning, könsidentitet, relationer och sexuell praktik.

Till exempel: "Jag vill inte behöva definiera min sexualitet och jag vill inte att andra människor förutsätter att jag är heterosexuell. Jag försöker leva så queert som möjligt."

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, kan vara verbalt eller fysiskt och handla om beröringar, skämt, förslag, blickar, bilder eller filmer som är sexuellt anspelade och nedvärderande.

Till exempel att ta på eller kommentera en persons kropp på ett sätt som uppfattas som obehagligt.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Till exempel förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar om personer inom en viss religion.

Transperson

Ett paraplybegrepp för individer vars könsidentitet och/eller könsuttryck avviker från könsnormen. Transexuella är personer som upplever att det biologiska könet inte överensstämmer med det upplevda och kan därför vilja korrigera sitt kön.

Till exempel: "När jag föddes tilldelades jag könet flicka, men jag har alltid vetat om att jag egentligen är pojke. Nu ska jag snart påbörja hormonbehandling för att korrigera mitt kön."

Transvestit

Personer som klär sig i eller använder sig av andra attribut som traditionellt används av män respektive kvinnor. (Kan också kallas *crossdressing/crossdressers*).

Till exempel: "Jag är transvestit – en kvinna som tycker om att ibland klä mig som man och gå ut och dansa."

Värderingsövning, nr 1:1

Snabba frågor

Svårighet:	Lätt.
Material:	Frågor som läses högt av den som leder övningen.
Form:	Bikupor, enskilt eller i grupp. Några redovisningar inför hela gruppen.
Syfte:	Genom interaktivitet få igång samtal och reflektioner kring jämställdhet för att klargöra sina egna tankar och värderingar och få ta del av andras.
Tänk på:	Tänk på att hålla dig neutral som samtalsledare och att inte låta diskussionerna dra iväg för långt och riskera att bli aggressiva eller kränkande.
Medskick:	Be deltagarna fundera på och ta fram egna frågor som kan användas vid ett kommande tillfälle som underlag för fler samtal och reflektioner.

Instruktion

Det viktigaste med övningen är att deltagarna diskuterar och reflekterar.
Det finns inga rätt eller fel svar.

Förslag på frågor

När tänkte du senast på ojämställdhet?

Varför ska vi arbeta för jämställdhet?

Vad innebär jämställdhet för dig?

Vad tror du skillnaderna i kvinnors och mäns hälsa beror på?

Vad har män att vinna på ökad jämställdhet?

Hur kan du bidra till ökad jämställdhet?

Skulle delad föräldraledighet leda till ökad jämställdhet?

Varför finns det ett så stort motstånd mot jämställdhetsfrågor?

FAKTA

Värderingsövningar är ofta ett bra sätt att starta ett jämställdhetsarbete med. Deltagarna får tillfälle att tänka efter och göra egna val, träna sig i att uttrycka åsikter, motivera sina ståndpunkter och att lyssna på andras.

Värderingsövning, nr 1:2

Heta stolen

Svårighet:	Lätt.
Material:	Påståenden. Tillgång till stolar.
Form:	Gruppövning.
Syfte:	Få igång ett samtal om värderingar och jämställdhetsfrågor genom att klargöra sina egna tankar och värderingar och att ta del av andras.
Tänk på:	Tänk på att vara neutral som samtalsledare och att inte låta diskussionerna dra iväg för långt och riskera att bli aggressiva eller kränkande.
Medskick:	Be deltagarna fundera på och ta fram egna påståenden som kan användas vid flera tillfällen som underlag för Heta stolen-övningar.

Instruktion

Gruppen sitter på stolar i en ring. Ett påstående läses upp och varje deltagare ska ta ställning till påståendet. Den som instämmer i påståendet sitter kvar, den som inte instämmer måste byta plats med en annan deltagare. Se till att det finns en tom stol i ringen.

När alla tagit ställning kan några av deltagarna utveckla sitt ställningstagande. Gå sedan vidare till nästa påstående.

Övningen går att göra på flera sätt, att deltagarna reser sig från sin plats om de inte håller med medan de som håller med sitter kvar. Handuppräckning kan också fungera. Låt gärna både någon som tagit ställning mot och någon som tagit ställning för ett påstående få komma till tals.

FAKTA

Värderingsövningar är ofta ett bra sätt att starta ett jämställdhetsarbete med. Deltagarna får tillfälle att tänka efter och göra egna val, träna sig i att uttrycka åsikter, motivera sina ståndpunkter och att lyssna på andras.

Värderingsövning, nr 1:2

Heta stolen

Förslag till påståenden

Alla människor har lika värde.

Mäns och kvinnors föreställningar och uppfattningar om jämställdhet skiljer sig åt.

Vissa arbeten passar bäst för kvinnor.

Vissa arbeten passar bäst för män.

Kvinnor är mer omhändertagande än män.

Män är mer praktiskt lagda än kvinnor.

Kvinnor är mer sociala än män.

Både kvinnor och män har något att vinna på jämställdhet.

Sverige är ett jämställt land.

Att vara hemma med barn borde ses som en merit.

Flickor är känsligare än pojkar.

Pojkar har större rörelsebehov än flickor.

Våra förväntningar styr barnen.

Flickor mognar tidigare än pojkar.

Det finns oförklarliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Det finns gränser för hur långt man kan driva ett jämställdhetsarbete.

Män och kvinnor beter sig olika på grund av genetiska skillnader.

Föräldraledighet är en familjeangelägenhet, inte en sak för arbetsgivaren.

Värderingsövning, nr 1:3

Oavslutade meningar

Svårighet:	Lätt.
Material:	Påståenden.
Form:	Gruppövning.
Syfte:	Få igång ett samtal om värderingar och jämställdhetsfrågor genom att klargöra sina egna tankar och värderingar och att ta del av andras. En hjälp som är bra för att få deltagarna att tydliggöra sina åsikter.
Tänk på:	Tänk på att vara neutral som samtalsledare och att inte låta en eventuell efterdiskussion dra iväg för långt och riskera att bli aggressiv eller kränkande.
Medskick:	Be deltagarna fundera på och ta fram egna oavslutade meningar som kan användas vid kommande tillfällen.

Instruktion

Den som håller i övningen läser upp en oavslutad mening och låter deltagarna fundera en stund. Gå sedan varvet runt och be deltagarna avsluta meningen. Därefter fortsätter övningen med nästa oavslutade mening o.s.v.

Observera att det inte finns några rätt eller fel svar på oavslutade meningar.

Övningen kan avslutas med en diskussion.

FAKTA

Värderingsövningar är ofta ett bra sätt att starta ett jämställdhetsarbete med. Deltagarna får tillfälle att tänka efter och göra egna val, träna sig i att uttrycka åsikter, motivera sina ståndpunkter och att lyssna på andras.

Värderingsövning, nr 1:3

Oavslutade meningar

Förslag på oavslutade meningar

En bra sak med jämställdhet är...

Det svåra med jämställdhet är...

För att bli mer jämställda på vår arbetsplats måste vi...

Män och kvinnor beter sig olika på grund av...

Män har mer makt i samhället för att...

Män tjänar mer än kvinnor för att...

Pojkar har sämre skolresultat än flickor för att...

Fler kvinnor än män tar examen från högskolan för att...

Sverige är ett av världens mest jämställda länder för att...

Det som är bra med att Sverige är ett av världens mest jämställda länder är...

En dålig sak med jämställdhet är att...

Värderingsövning, nr 1:4

Heta linjen

Svårighet:	Medel.
Material:	Påståenden. Sex pappersark.
Form:	Gruppövning.
Syfte:	Få igång ett samtal om värderingar och jämställdhetsfrågor genom att klargöra sina egna tankar och värderingar och att ta del av andras. Heta linjen graderar svaren vilket gör att hela spektret av åsikter blir synliga inför gruppen.
Tänk på:	Tänk på att vara neutral som samtalsledare och att inte låta diskussionerna dra iväg för långt och riskera att bli aggressiva eller kränkande.
Medskick:	Be deltagarna fundera på och ta fram egna förslag till påståenden som kan användas vid senare tillfällen med Heta linjen.

Instruktion

Sex pappersark numreras från 1 till 6. Pappersarken läggs ut på golvet i nummerordning. Ett påstående läses upp och varje deltagare får ställa sig vid den siffran som passar in på deras åsikt. Nummer 1 innebär att inte alls hålla med om påståendet och nummer 6 innebär att hålla med helt och hållet. Nummer 2 till 5 är alltså graderingar på skalan.

Låt några deltagare motivera varför de ställt sig på den siffran de står på. Övningen kan avslutas med en efterdiskussion.

FAKTA

Värderingsövningar är ofta ett bra sätt att starta ett jämställdhetsarbete med. Deltagarna får tillfälle att tänka efter och göra egna val, träna sig i att uttrycka åsikter, motivera sina ståndpunkter och att lyssna på andras.

Värderingsövning, nr 1:4

Heta linjen

Förslag till påståenden

Sverige är ett jämställt land.

Vissa arbeten passar bäst för kvinnor.

Vissa arbeten passar bäst för män.

Kvinnor är mer omhändertagande än män.

Män är mer praktiskt lagda än kvinnor.

Kvinnor är mer sociala än män.

Både kvinnor och män har något att vinna på jämställdhet.

Flickor är känsligare än pojkar.

Pojkar har större rörelsebehov än flickor.

Våra förväntningar styr barnen.

Flickor mognar tidigare än pojkar.

Det finns gränser för hur långt man kan driva ett jämställdhetsarbete.

Män och kvinnor beter sig olika på grund av genetiska skillnader.

Föräldraledighet är en familjeangelägenhet, inte en sak för arbetsgivaren.

Jag kan mycket om jämställdhet och genusteori.

Jag vill lära mig mer om jämställdhet och genusteori.

Värderingsövning, nr 1:5

Ett steg fram

Svårighet:	Medel.
Material:	Individuella rollkort, påståenden.
Form:	Deltagarna tilldelas olika roller och får agera utifrån rollen.
Syfte:	Att synliggöra normer och de för- och nackdelar som personer kan ha av att vara en del av eller avvika från olika normer.
Tänk på:	Övningen kräver en relativt rymlig lokal.
Medskick:	Be deltagarna fundera på och ta fram egna roller och frågor som kan användas vid fler tillfällen då Ett steg fram används.

Instruktion

Deltagarna tilldelas ett varsitt rollkort. Det är viktigt att deltagarna inte får visa eller berätta om innehållet för varandra. Be alla läsa tyst vad det står på deras kort och att därefter göra sig en bild av sin roll. Hur bor de? Vad har deras roll för bakgrund? Vad gör de på dagarna? På kvällarna? Vad drömmer de om?

Be därefter gruppen att under tystnad placera sig på en linje i rummet bredvid varandra. Berätta att du kommer att läsa upp ett antal påståenden. Varje gång ett påstående stämmer in på sin roll ska de flytta fram ett steg, annars stanna kvar på sin plats. Läs upp påståendena ett i taget, sakta och med paus emellan. När alla påståenden lästs upp stannar deltagarna kvar på den plats de hamnat på.

Be därefter deltagarna att berätta om sina roller, för varandra eller inför hela gruppen. Låt dem diskutera hur det kom sig att de hamnade just där. Det är viktigt att låta deltagarna reflektera inför hela gruppen hur de förhållit sig till rollerna. Texten på rollkortet innehåller ju bara en liten del av varje persons identitet.

FAKTA

Olika typer av rollspel kan användas i grupper som är trygga med varandra och som vågar bjuda på sig själva, men kan också fungera sammansvetsande i grupper där deltagarna inte känner varandra så väl.

Värderingsövning, nr 1:5

Ett steg fram

Förslag till påståenden

Instruktion: Gå ett steg fram om påståendet stämmer in på din roll.

Mina högtider har en röd siffra i almanackan.

Ingen har frågat mig om jag är kille eller tjej.

Jag behöver inte snåla i slutet av månaden.

Mina möjligheter att få jobb påverkas inte negativt av vad jag heter.

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 har aldrig blivit kallad något nedlåtande som syftat på min sexuella läggning eller mitt könsuttryck.

Folk kastar sällan eller aldrig skeptiska blickar åt mitt håll när jag går på stan.

Ingen har frågat mig var i världen jag kommer ifrån egentligen.

Jag har inte haft några ekonomiska svårigheter.

Jag har aldrig skämts för mitt hem eller mina kläder.

Jag känner att människor lyssnar på mig och tar mina åsikter på allvar.

Jag kan gå hand i hand på stan med någon jag har ihop det med utan att få konstiga blickar.

Om jag var på besök i riksdagen skulle folk lätt kunna ta mig för en riksdagsledamot.

Jag behöver inte leta extrapriser när jag handlar mat.

Mina föräldrar och lärare har fått mig att känna att jag kan bli vad jag vill.

Jag bor i ett område med relativt låg arbetslöshet.

Ingen har kallat mig för lilla gumman.

Jag behöver inte oroa mig för att min lön är lägre än kollegornas bara på grund av mitt kön.

Värderingsövning, nr 1:5

Ett steg fram

Rollkort, kopiera, klipp ut och dela ut till deltagarna.

Du är dotter till den amerikanska ambassadören i Sverige.	Du är en 27-årig uteliggare.
Du är en fotomodell från Eritrea.	Du är en arabisk och muslimsk flicka som lever med dina djupt religiösa föräldrar.
Du är 13 år gammal och kom för ett år sedan till Sverige som flykting från Afghanistan.	Du är en funktionsnedsatt ung man som är rullstolsburen.
Du har ett förhållande med en man som är alkoholist.	Du är en arbetslös, ensamstående mamma.
Du är en fotbollsspelare från Sverige.	Du är en utbildad men arbetslös läkare som inte talar flytande svenska.
Du är en homosexuell nittonårig kille som genomför GMU, grundläggande militär utbildning i Boden.	Du är dotter till en bankdirektör och studerar ekonomi på universitetet.
Du är ett vårdbiträde och kommer från Chile.	Du har en dotter som missbrukar heroin.
Du är en pensionerad fabriksarbetare.	Du är ägare till en framgångsrik import-exportfirma.

Värderingsövning, nr 1:5

Ett steg fram

Frågor att reflektera kring:

Vad lägger vi själva in i rollen? Vilket kön gav man sin roll?

Vad stod på ditt kort och vad lade du själv in i rollen?

Hur tog du ställning när informationen på kortet inte var tillräcklig?

Vad var det som fick dig att ge din roll just de egenskaperna?

Fortsätt sedan 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 du hamnar långt bak eller långt fram? Vad ser du?

Vad innebär det i en persons vardag att vara någon som hamnar långt fram? Vilka fördelar får den personen? Hur påverkar det samhället att vissa personer har fördelar gentemot andra?

Värderingsövning, nr 1:6

Fyra hörn

Svårighet:	Medel.
Material:	En relativt rymlig lokal.
Form:	En grupp om minst 6 personer.
Syfte:	Snabbt ta ställning till olika ståndpunkter och reflektera kring egna åsikter och värderingar och andras.
Tänk på:	Här ges även möjlighet att byta ståndpunkt under övningen.
Medskick:	Be deltagarna fundera på och ta fram egna frågor som kan användas nästa gång gruppen gör en Fyra hörn-övning.

Instruktion

Det är viktigt att den som leder övningen inte själv tar ställning i frågan utan hela tiden håller sig neutral. Ingen åsikt är rätt eller fel, deltagarna tolkar frågan på sitt eget sätt och låt alla tala till punkt. Låt däremot inte diskussionerna dra iväg för långt och riskera att bli aggressiva eller kränkande.

Det finns fyra alternativ på en given fråga, där varje hörn i det rum ni befinner er i representerar ett svarsalternativ. Deltagarna ska välja det svarsalternativ d.v.s. det hörn som stämmer bäst överens med deras egna åsikter.

Ett av alternativen ska vara öppet för egna förslag eller för den som inte kan eller vill ta ställning för något av de tre andra alternativen.

Dela upp rummet i fyra hörn

Läs upp ett påstående och låt varje hörn representera varsitt svarsalternativ.

Be deltagarna att enskilt välja hörn att ställa sig i ganska omgående. De som valt samma hörn diskuterar med varandra. Därefter får några från varje hörn berätta hur de tänkt. När alla hörn har kommit till tals berättar övningsledaren att det är fritt fram att byta hörn efter att ha hört hur andra resonerat. De deltagare som vill får gärna motivera sina byten.

FAKTA

Värderingsövningar är ofta ett bra sätt att starta ett jämställdhetsarbete med. Deltagarna får tillfälle att tänka efter och göra egna val, träna sig i att uttrycka åsikter, motivera sina ståndpunkter och att lyssna på andras.

Värderingsövning, nr 1:6

Fyra hörn

Förslag på frågor

1. Var tror du att jämställdheten har kommit längst?

Arbetsplatsen

Hemmet

Politiken

Öppet hörn

2. Vilket är det största hindret mot jämställdhetsarbete i arbetslivet?

Ledning och chefer driver inte arbetet

Motståndet är för stort

Arbetsplatserna är för könssegregerade

Öppet hörn

3. Vem har störst ansvar för att vi blir mer jämställda?

Jag själv

Politikerna

Arbetsgivarna

Öppet hörn

Värderingsövning, nr 1:7

Motsatser

Svårighet:	Medel
Material:	Påståenden. Sex pappersark.
Form:	Gruppövning.
Syfte:	Få igång ett samtal om värderingar och jämställdhetsfrågor genom att klargöra sina egna tankar och värderingar och att ta del av andras.
Tänk på:	Tänk på att vara neutral som samtalsledare och att inte låta diskussionerna dra iväg för långt och riskera att bli aggressiva eller kränkande.
Medskick:	Be deltagarna fundera på och ta fram egna förslag till påståenden som kan användas nästa gång gruppen gör en Motsatser-övning.

Instruktion

Övningen kräver att varje deltagare måste ta ställning till olika påståenden och även kunna motivera sitt val.

Sex pappersark numreras från 1–6. Pappersarken läggs ut på golvet i nummerordning. Övningsledaren presenterar ett påstående från nästa sida och dess motsats.

De tre första siffrorna 1, 2, 3 innebär att deltagaren håller med om det första påståendet. Där 1 betyder att deltagaren håller med helt. Den som håller med om det andra, motsatta påståendet går till 4, 5 eller 6. Där går det åt andra hållet, den som går till siffran 6 håller verkligen med om det påståendet.

När alla har ställt sig på en siffra, skapas mindre grupper med dem som står närmast.

Låt sedan någon från varje siffra motivera sitt ställningstagande.

FAKTA

Värderingsövningar är ofta ett bra sätt att starta ett jämställdhetsarbete med. Deltagarna får tillfälle att tänka efter och göra egna val, träna sig i att uttrycka åsikter, motivera sina ståndpunkter och att lyssna på andras.

Värderingsövning, nr 1:7

Motsatser

Förslag till påståenden

I vårt land är vi helt jämställda.

1 2 3

I vårt land är vi inte alls jämställda.

4 5 6

Mäns och kvinnors beteenden
är olika på grund av gener.

1 2 3

Män och kvinnor uppfostras
till att vara olika.

4 5 6

Det är lika lätt för kvinnor och män att göra karriär.

Ja, absolut.

1 2 3

Nej, definitivt inte.

4 5 6

Löneskillnader mellan kvinnor
och män beror på skillnader i
kompetens.

1 2 3

Löneskillnader mellan kvinnor
och män beror på kön.

4 5 6

Vem har störst ansvar för att vi blir mer jämställda?

Jag själv.

1 2 3

Politikerna.

4 5 6

Frågetävling, nr 2:1

Jämställdhetsfakta

Svårighet:	Lätt.
Material:	Frågor och facit.
Form:	Frågorna kan besvaras enskilt, i grupp eller genom att den som leder övningen läser upp frågorna högt.
Syfte:	En ingång till att börja prata om jämställdhet utifrån fakta och reflektera över dessa.
Tänk på:	Ett litet pris för flest rätt är alltid uppskattat.
Medskick:	Be deltagarna söka efter fler fakta kring jämställdhet: på webben, i tidningar eller tv-program. Kanske leta efter "fake news", fakta som inte stämmer och som kan avslöjas.

Instruktion

Informera om att frågorna innehåller fakta att ta ställning till och att statistik och fakta är avgörande för att synliggöra ojämställdhet. Använd gärna redovisningen av de rätta svaren till att berätta lite mer kring frågorna.

Rätt svar: X, 2, X, 1, 2, 1, X

FAKTA

Olika typer av frågetävlingar kan vara ett lekfullt sätt att ge information och möjlighet till reflektion. På statistiska centralbyråns webbplats www.scb.se finns en lathund På tal om kvinnor och män som kan laddas ned eller beställas. All offentlig statistik ska vara könsuppdelad.

Frågetävling, nr 2:1

Jämställdhetsfakta

- Efter valet 2014 är könsfördelningen i Sveriges riksdag så gott som jämställd, hur ser könsfördelningen ut?**
 - 1) 44 % kvinnor – 56 % män
 - X) 47 % kvinnor – 53 % män
 - 2) 49 % kvinnor – 51 % män
- Hur många av de 30 största yrkena i Sverige har en jämn könsfördelning (60/40%)?**
 - 1) 13
 - X) 7
 - 2) 4
- Hur stor del av mäns löner tjänar kvinnor när alla andra faktorer än kön är borträknade?**
 - 1) 86 %
 - X) 94 %
 - 2) 99 %
- Hur stor andel av alla sjukskrivningar står män för?**
 - 1) 33 %
 - X) 66 %
 - 2) 80 %
- Vem lägger mest tid på obetalt hushållsarbete? (Hämtning av barn, städning, gräsklippning, matlagning osv)**
 - 1) En ensamstående småbarnsmamma
 - X) Kvinnor och män gör lika mycket i en parrelation
 - 2) Kvinnor som är sammanboende med en man och har barn
- Vilket är det enskilt största hotet mot kvinnors hälsa globalt?**
 - 1) Våld i nära relationer
 - X) HIV
 - 2) Rökning
- Vilken är den vanligaste typen av anmäld misshandel i Sverige?**
 - 1) Misshandel av kvinna av obekant utomhus
 - X) Misshandel av man mot obekant utomhus
 - 2) Misshandel mot kvinna av bekant inomhus

Frågetävling, nr 2:2

Jämställdhetsmål 1

Svårighet:	Lätt.
Material:	Frågor och facit.
Form:	Frågorna kan besvaras enskilt, i grupp eller genom att den som leder övningen läser upp frågorna högt.
Syfte:	En ingång till att börja prata om jämställdhet utifrån fakta och reflektera över dessa.
Tänk på:	Ett litet pris för flest rätt är alltid uppskattat.
Medskick:	Be deltagarna söka efter fler fakta kring jämställdhet under de olika delmålen. Några kanske kan göra en egen frågetävling utifrån fakta till en kommande sammankomst.

Instruktion

Informera kort om de sex jämställdhetspolitiska målen och att frågorna innehåller fakta att ta ställning till kring dessa mål. Påpeka att statistik och fakta är avgörande för att synliggöra ojämställdhet.

Rätt svar

1. c) Sverige har inte haft någon kvinnlig statsminister ännu
2. c) Kvinnor får ut 67 % av mäns pension
3. b) Restaurang- och livsmedelsprogrammet, ekonomiprogrammet samt naturvetenskapsprogrammet.
4. a) 2,5 timmar
5. b) 1/3 av alla som är sjukskrivna är män
6. a) 97 %

FAKTA

Olika typer av frågetävlingar kan vara ett lekfullt sätt att ge information och möjlighet till reflektion.

Jämställdhetspolitiska målen

Regeringen har beslutat om långsiktiga mål för jämställdhetspolitiken. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Utifrån det övergripande målet finns sex delmål.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Frågetävling, nr 2:2

Jämställdhetsmål 1

Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande

1. När fick Sverige sin första kvinnliga statsminister?
 - a) 1994
 - b) 2006
 - c) Sverige har inte haft någon kvinnlig statsminister ännu

Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet

2. Sett till hela arbetsmarknaden har kvinnor, när alla löner är uppräknade till heltid, 87 procent av mäns lön – men hur ser det ut när arbetslivet är över?
 - a) Kvinnor får ut 83 % av mäns pension
 - b) Kvinnor får ut 75 % av mäns pension
 - c) Kvinnor får ut 67 % av mäns pension

Delmål 3: Jämställd utbildning

3. Inom gymnasieskolan finns 18 nationella program. Av dessa är 12 yrkesprogram och 6 högskoleförberedande program. Endast 3 utav dessa 18 program har en jämn könsfördelning (40-60%). Vilka är de 3 programmen?
 - a) Samhällsvetenskapsprogrammet, naturvetenskapsprogrammet samt estetiska programmet.
 - b) Restaurang- och livsmedelsprogrammet, ekonomiprogrammet samt naturvetenskapsprogrammet.
 - c) Handels- och administrationsprogrammet, samhällsvetenskapsprogrammet samt ekonomiprogrammet.

Frågetävling, nr 2:2

Jämställdhetsmål 1

Delmål 4: En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

4. Kvinnor lägger under ett vardagsdygn ner i genomsnitt 3,5 timmar på obetalt arbete. Vad är motsvarande siffra för män?
- a) 2,5 timmar
 - b) 3 timmar
 - c) 2 timmar

Delmål 5: Jämställd hälsa

5. Hur ser fördelningen ut i Sverige när det gäller sjukskrivningar?
- a) 1/3 av alla som är sjukskrivna är kvinnor
 - b) 1/3 av alla som är sjukskrivna är män
 - c) 4/5 av alla som är sjukskrivna är kvinnor

Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

6. År 2015 polisanmäldes 18 000 sexualbrott. Hur stor andel av de som misstänks för sexualbrott är män?
- a) 97 %
 - b) 85 %
 - c) 93 %

Frågetävling, nr 2:3

Jämställdhetsmål 2

Svårighet:	Lätt
Material:	Frågor och facit.
Form:	Frågorna kan besvaras enskilt, i grupp eller genom att den som leder övningen läser upp frågorna högt.
Syfte:	En ingång till att börja prata om jämställdhet utifrån fakta och reflektera över dessa.
Tänk på:	Ett litet pris för flest rätt är alltid uppskattat.
Medskick:	Be deltagarna söka efter fler fakta kring jämställdhet under de olika delmålen. Några kanske kan göra en egen frågetävling utifrån fakta till en kommande sammankomst.

Instruktion, jämställdhetsmål 2

Informera kort om de sex jämställdhetspolitiska målen och att frågorna innehåller fakta att ta ställning till kring dessa mål. Påpeka att statistik och fakta är avgörande för att synliggöra ojämställdhet.

Rätt svar

1. c) 6 % kvinnor och 94 % män
2. a) 29 %
3. c) 68 % fick sin examen inom tre år
4. c) 8 minuter mer
5. a) män i åldern 45–64
6. b) en tredjedel (ca 35 %)

FAKTA

Olika typer av frågetävlingar kan vara ett lekfullt sätt att ge information och möjlighet till reflektion.

Jämställdhetspolitiska målen

Regeringen har beslutat om långsiktiga mål för jämställdhetspolitiken. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Utifrån det övergripande målet finns sex delmål.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Frågetävling, nr 2:3

Jämställdhetsmål 2

Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande

1. Hur såg könsfördelningen ut bland verkställande direktörer i börsföretag år 2015 i Sverige?
 - a) 20 % kvinnor och 80 % män
 - b) 6 % kvinnor och 94 % män
 - c) 35 % kvinnor och 65 % män

Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet

2. En stor anledning till löneskillnader mellan kvinnor och män är att kvinnor arbetar deltid i högre grad. Hur stor andel av sysselsatta kvinnor arbetade deltid under 2015?
 - a) 29 %
 - b) 15 %
 - c) 23 %

Delmål 3: Jämställd utbildning

3. På samhällsvetenskapsprogrammet på gymnasiet tar 80 % av kvinnorna sin examen inom tre år. Hur ser motsvarande siffra ut för männen?
 - a) 72 % fick sin examen inom tre år
 - b) 81 % fick sin examen inom tre år
 - c) 68 % fick sin examen inom tre år

Frågetävling, nr 2:3

Jämställdhetsmål 2

Delmål 4: En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

4. Kvinnor lägger 3,5 timmar per vardagsdygn på obetalt arbete, det är en minskning med drygt 1 timme per dygn sedan början av 1990-talet. Hur mycket tid lägger män i genomsnitt på obetalt arbete idag jämfört med vad män gjorde i början av 1990-talet.
- a) 15 minuter mindre
 - b) 20 minuter mindre
 - c) 8 minuter mer

Delmål 5: Jämställd hälsa

5. Vilken grupp hade störst antal självmord under 2015?
- a) Män i åldern 45–64
 - b) Kvinnor i åldern 15–24
 - c) Kvinnor i åldern 65+

Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

6. Enligt WHO (Världshälsoorganisationen) är våld (fysiskt och/eller sexuellt) ett av de mest allvarliga hoten mot kvinnors hälsa globalt. Hur stor andel av alla kvinnor uppskattar WHO utsätts för våld under sin livstid.
- a) En femtedel (ca 20%)
 - b) En tredjedel (ca 35 %)
 - c) En fjärdedel (ca 25 %)

Frågetävling, nr 2:4

När hände vad?

Svårighet:	Lätt
Material:	Frågor och facit.
Form:	Frågorna kan besvaras enskilt, i grupp eller genom att den som leder övningen läser upp frågorna högt.
Syfte:	En ingång till att börja prata om jämställdhet utifrån historiska fakta och reflektera över förändringar över tid och olika syn på kvinnor och män genom åren.
Tänk på:	Ett litet pris för flest rätt är alltid uppskattat.
Medskick:	Be deltagarna söka fram fler fakta kring årtal och jämställdhet. Några kanske kan göra en egen När hände vad? till en kommande sammankomst.

Instruktion

Informera om att övningen innehåller exempel på händelser och årtal och att samtliga årtal nederst på sidan ska placeras in efter en fråga. Använd gärna redovisningen av de rätta svaren till att berätta lite mer kring omständigheterna kring det som hände (se exempel i facit).

FAKTA

Olika typer av frågetävlingar kan vara ett lekfullt sätt att ge information och möjlighet till reflektion.

Frågetävling, nr 2:4

När hände vad? Facit.

- 1. Första kvinnan i regeringen Karin Kock** **1947**
Konsultativt statsråd (minister utan portfölj) 1947-48, folkhushållningsminister 1948-49
- 2. Lag som förbjöd köp av sexuella tjänster** **1999**
- 3. Ny diskrimineringslag, en diskrimineringsmyndighet** **2009**
- 4. Kvinnor får rätt att bli präster** **1958**
År 1957 hölls kyrkomöte varvid frågan om prästvigning av kvinnor kom upp. Kyrkomötet avslag förslaget. Regeringen påminde då kyrkan om att dess anställda var statsanställda och någon könsdiskriminering inte kunde förekomma. Våren 1958 antog riksdagen en lag om kvinnliga präster.
- 5. Kvinnor tilläts åka Vasaloppet** **1981**
Första kvinnan deltog 1923 och året därpå förbjöds kvinnor. Först 1979 fick kvinnor åter tillträde till loppet. Fast då fick de nöja sig med det "öppna spåret". Riktigt rumsrena i denna klassiska skidtävling blev de först 1981. 1988 fick kvinnor en egen tävlingsklass, Tjevjan (30 km, vanliga vasaloppet 90 km).
- 6. Föräldraförsäkringen infördes** **1974**
Den moderskapsförsäkring som existerade fram till 1974 omfattade 180 dagar. År 1974 infördes föräldraförsäkringen. Föräldraförsäkringen är ett samlingsbegrepp för flera socialpolitiska åtgärder för föräldrar. Den består av föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, mammaledighet, pappaledighet och rätt till förkortad arbetstid.
- 7. Allmän rösträtt** **1921**
Åldersgränsen sattes till 23 år vid val till riksdagen och kommunala val. Dessutom skulle man ha betalat kommunalskatt under ett av de tre år som föregick valet. Man fick inte heller vara försatt i konkurs, ej vara förklarad omyndig eller under längre period erhållit understöd av fattigvården, eller förlorat sin rätt genom straffrätten. År 1921 hölls de första valen till andra kammaren där kvinnor deltog (Beslutet 24 maj 1919). Endast drygt 20 % av den vuxna manliga befolkningen hade rösträtt 1866, men på grund av ökande inkomster, hade andelen ökat till ca 60 % 1908.
- 8. Första året för damhockey i OS** **1998**
Ishockey för damer infördes på det olympiska programmet i Nagano 1998.
- 9. Ny namnlag** **1982**
Vid giftermål får kvinnan och mannen välja vems efternamn de vill ha.
- 10. Lagen om lika lön för lika arbete för kvinnor och män** **1960**
- 11. Riksdagsbeslut om jämställdhetspolitiska mål** **1994**
- 12. Sveriges första kvinnliga partiledare för ett riksdagsparti** **1985**
Karin Söder (Centerpartiet) var Sveriges första kvinnliga utrikesminister 1976-1978. Sveriges första kvinnliga partiordförande för ett riksdagsparti 1986-1987. Hon tvingades avgå från partiledarposten på grund av sjukdom (t.f. partiledare 1985-1986).

Frågetävling, nr 2:4

När hände vad?

När hände vad?

1. Första kvinnan i regeringen _____
2. Lag som förbjöd köp av sexuella tjänster _____
3. Ny diskrimineringslag, en diskrimineringsmyndighet _____
4. Kvinnor får rätt att bli präster _____
5. Kvinnor tilläts åka Vasaloppet _____
6. Föräldraförsäkringen infördes _____
7. Allmän rösträtt _____
8. Första året för damhockey i OS _____
9. Ny namnlag. Vid giftermål får kvinnan och mannen välja
vems efternamn de vill ha _____
10. Lagen om lika lön för lika arbete för kvinnor och män _____
11. Riksdagsbeslut om jämställdhetspolitiska mål _____
12. Sveriges första kvinnliga partiledare för ett riksdagsparti _____

	1974	1982	2009	1958
1947	1981	1994	1921	
	1999	1998	1960	1985

Frågetävling, nr 2:5

Sant eller falskt

Svårighet:	Medel.
Material:	Förslag till påståenden och rätta svar.
Form:	Påståenden kan besvaras enskilt, i grupp eller genom att den som leder övningen läser upp påståendena högt.
Syfte:	En ingång till att börja prata om jämställdhet utifrån fakta att reflektera kring.
Tänk på:	Ett litet pris för flest rätt är alltid uppskattat.
Medskick:	Be deltagarna söka efter fler fakta och komma med påstående som gruppen får ta ställning till vid en kommande sammankomst.

Instruktion

Informera om att övningen innehåller en rad påståenden som antingen är sanna eller falska. Påståendena kan besvaras av deltagarna genom till exempel handuppräckning, genom att deltagarna ställer sig upp om de tror att påståendet är sant eller genom att skriva ner sina svar. Efter att påståendena besvarats, läs upp de rätta svaren och fakta kring varje påstående.

FAKTA

Olika typer av frågetävlingar kan vara ett lekfullt sätt att ge information och möjlighet till reflektion. På statistiska centralbyråns webbplats www.scb.se finns en lathund På tal om kvinnor och män som kan laddas ned eller beställas. All offentlig statistik ska vara könsuppladad.

Frågetävling, nr 2:5

Sant eller falskt

Rätta svar till påståendena

1. FALSKT
Kvinnors medellivslängd är 84 år och mäns medellivslängd är 80 år.
2. FALSKT
24 % av professorerna på universitet och högskolor är kvinnor.
3. SANT
Kvinnor tar ut 78 % av föräldrapenningen och män tar ut 22 %.
4. SANT
11 % av alla män arbetar deltid – 29 % av alla kvinnor (2015).
5. SANT
76 % av alla anställda i offentlig sektor är kvinnor. Bland statligt anställda är 51 % kvinnor, medan i kommuner och landsting är andelen kvinnor 79 %.
6. FALSKT
Cirka 80 % av de som misstänks för brott varje år är män.
7. FALSKT
16 % av alla kvinnor och 15 % av alla män arbetar i ett yrke med jämn könsfördelning.
8. SANT
Totalt sett är kvinnors löner 94 % av mäns. I kommunal sektor är den 99% av mäns löner, inom privat sektor 93 %. Inom landstinget är kvinnors löner 95 % av mäns och inom staten 94%.
9. SANT
I åldersgruppen 16-24 år utsätts 5 % av kvinnorna och 12 % av männen för misshandel under ett år.
10. FALSKT
Av alla börsnoterade företag har 6 % en kvinna som VD. (2013)

Frågetävling, nr 2:5

Sant eller falskt

Påståenden

1. Medellivslängden för kvinnor och män är lika långa.
2. 30 % av professorerna på universitet och högskolor är kvinnor.
3. Kvinnor i Sverige tar ut mer än tre gånger så mycket föräldrapenning än män.
4. 29 % av alla kvinnor arbetar deltid.
5. Av alla anställda i offentlig sektor utgör män 24 %.
6. Av de personer som misstänks för brott är 74 % män.
7. 32 % av alla kvinnor arbetar i yrken med jämn könsfördelning (60-40%).
8. Kvinnors löner är totalt 94 % av mäns löner på hela arbetsmarknaden.
9. Unga män utsätts för misshandel mer än dubbelt så ofta som unga kvinnor.
10. Av alla börsnoterade företag har 13 % en kvinna som VD.

Frågetävling, nr 2:6

Vad betyder begreppen?

Svårighet:	Medel.
Material:	Frågor och facit
Form:	Frågorna kan besvaras enskilt eller i grupper.
Syfte:	Få kunskap om olika begrepp.
Tänk på:	Ett litet pris för flest rätt är alltid uppskattat.
Medskick:	Be deltagarna fundera kring fler begrepp och definitioner som de vill ta med till en kommande sammankomst.

Instruktion

Skriv ut "Vad betyder begreppen?" och dela ut till deltagarna.

Para sedan ihop begreppen med rätta definitionen genom att dra streck emellan.

Övningen kan göras enskilt, två och två, eller i större grupper.

FAKTA

Olika typer av frågetävlingar kan vara ett lekfullt sätt att ge information och möjlighet till reflektion.

Frågetävling, nr 2:6

Facit. Vad betyder begreppen?

Begrepp

Jämlikhet

Rätt förklaring

Alla individers lika värde.

Jämställdhet

Samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män.

Jämställdhetsintegrering

Politisk strategi för att uppnå jämställdhet på alla nivåer och i alla steg.

Mångfald

En variation av sociala kategorier eller egenskaper hos individerna i en grupp.

Genus

Föreställningar, fostran och tillskrivna beteenden på hur en pojke/man eller en flicka/kvinna skall vara.

Normer

Föreställningar, idéer och oskrivna regler. Det önskvärda eller godtagna i en grupp.

Normkritik

Verktyg för att upptäcka rådande normer och ojämställdhet.

Intersektionalitet

Verktyg för att analysera fler kategorier och maktstrukturer än kön samtidigt.

HBQ

Homosexuella, Bisexuella, Trans- och Queerpersoner.

Feminism

Övergripande teori och politisk rörelse vars mål är jämställdhet mellan könen.

Frågetävling, nr 2:6

Vad betyder begreppen?

Para ihop begreppen med rätta definitionen genom att dra streck emellan.

Begrepp

Jämlikhet

Jämställdhet

Jämställdhetsintegrering

Mångfald

Genus

Normer

Normkritik

Feminism

Intersektionalitet

HBTQ

Förklaringar

En variation av sociala kategorier eller egenskaper hos individerna i en grupp.

Föreställningar, idéer och oskrivna regler. Det önskvärda eller godtagna i en grupp

Verktyg för att upptäcka rådande normer och ojämställdhet.

Alla individers lika värde.

Politisk strategi för att uppnå jämställdhet på alla nivåer och i alla steg.

Homosexuella, Bisexuella, Trans- och Queerpersoner.

Föreställningar, fostran och tillskrivna beteenden på hur en pojke/man eller en flicka/kvinna skall vara.

Verktyg för att analysera fler kategorier och maktstrukturer än kön samtidigt.

Samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män.

Övergripande teori och politisk rörelse vars mål är jämställdhet mellan könen.

Medier, nr 3:1

Mediegranskning

- Svårighet:** Medel-svår.
- Material:** Tidningar, annonser, kataloger, tidskrifter, hemsidor, reklam o.s.v.
- Form:** Grupparbete. Redovisning för hela gruppen.
- Syfte:** Att granska text och bild utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- Tänk på:** Använd gärna material som finns på arbetsplatsen, i fikarummet eller liknande.
- Medskick:** Fortsätt arbetet med att be deltagarna varit observanta och hitta exempel från den egna vardagen. Text bilder och tavlor på väggar, kommunens egna broschyrer och informationsmaterial, kommunens externa och interna web, tidningar och annat i samlingslokaler.

Instruktion

Välj ut det material som deltagarna ska granska eller låt deltagarna välja materialet. Dela in i mindre grupper. Ge varje grupp material att granska samt frågor att utgå ifrån. Frågorna kan visas på en större skärm.

FAKTA

Vi omger oss dagligen med alla typer av medier mer eller mindre medvetet. Medier är lättillgängliga och välanvända och därför tacksamma att granska ur ett jämställdhetsperspektiv.

Medier, nr 3:1

Mediegranskning

Förslag på frågor - texter

Var är texten publicerad? Under vilken avdelning eller rubrik?

Hör eventuell bild och rubrik ihop med texten eller eventuell bildtext?

Spelar skribentens ålder och kön någon roll i texten?

Vad handlar texten om? Vad är i fokus, vad är inte i fokus, vad saknas?

Handlar texten om någon specifik grupp?

Vem är den tänkte läsaren?

Är personer i texten namngivna? Med för- eller efternamn?

Används han, hon eller hen?

Skrivs hon och han eller han och hon? Kvinnor och män? Män och kvinnor?

Vad har texten för ton?

Vilka kommer till tals i texten? Ges kvinnor och män lika stort utrymme?

Förslag på frågor - bilder

Var finns personerna i förhållande till kameran? På avstånd, nära, fotat ovanifrån eller underifrån?

Vilka porträtteras som aktiva?

Vilka porträtteras som passiva?

Räkna – antal kvinnor/flickor, antal män/pojkar?

Vad fångar din uppmärksamhet?

I vilken miljö är bilden tagen? (Ute/inne, hemmiljö/arbetsmiljö, privat/offentligt).

Hur är personerna på bilden klädda?

Medier, nr 3:2

Tidningsanalys

Svårighet:	Svår.
Material:	Tidningar, tidskrifter.
Form:	Grupparbete. Redovisning för hela gruppen.
Syfte:	Att granska en tidning/tidskrift ur ett jämställdhetsperspektiv.
Tänk på:	Använd gärna material som finns på arbetsplatsen, i fikarummet eller liknande.
Medskick:	Be deltagarna gå igenom någon tidning eller tidskrift till en kommande sammankomst och komma med en jämställdhetsgranskning av innehållet.

Instruktion

Välj ut, eller låt deltagarna välja ut den tidning/tidskrift som de ska granska. Dela in i mindre grupper. Ge varje grupp frågor eller visa dem på en större skärm. Återsamling för diskussioner och redovisning inför hela gruppen.

FAKTA

Vi omger oss dagligen med alla typer av medier mer eller mindre medvetet. Medier är lättillgängliga och välanvända och därför tacksamma att granska ur ett jämställdhetsperspektiv.

Medier, nr 3:2

Tidningsanalys

Förslag på frågor, tidningsanalys

Vilken typ av tidning är det?

Vilken är målgruppen? På vilket sätt är tidningen könsbestämd?

Hur är tidningen upplagd? Vilka olika områden/avdelningar finns?

Antal bilder totalt sett?

Antal bilder på kvinnor/tjejer – antal bilder på män/killar?

Antal bilder som blandar killar/män och kvinnor/tjejer?

Vad gör kvinnor/tjejer på bilderna? Vad gör män/killar på bilderna?

Hur presenteras kvinnor/tjejer och killar/män? (subjekt/objekt – aktiv/passiv)

Vilka ideal och normer presenteras i tidningen? (kroppsideal, sexuell identitet, etnicitet, egenskaper, uttryck, känslor)

Vilka budskap/värderingar/uppmaningar förmedlas till målgruppen?

Vilka intressen antas målgruppen för tidningen ha? Finns röd tråd?

Förslag på diskussion

Vilka slutsatser drar du av att ha gjort analysen? Vilken syn på kvinnor och män står tidningen för?

Vilken "bild" av kvinnor och män finns och i hur hög grad stämmer den med verkligheten?

På vilket sätt bidrar tidningen till synen på jämställdhet mellan kvinnor och män?

Härskartekniker och trakasserier, nr 4:1

Fem filmer

Svårighet:	Lätt.
Material:	Fem kortare filmer på You tube (sökväg "härskartekniker allt om jämställdhet"). Förslag på frågor till varje film nedan.
Form:	Grupparbete.
Syfte:	Synliggöra härskartekniker och hur de kan bemötas.
Tänk på:	Påpeka att härskartekniker oftast används omedvetet och att de förekommer mellan både kvinnor och män, såväl som mellan kvinnor och mellan män.
Medskick:	Be deltagarna göra en egen observation till kommande sammankomster, hitta exempel på härskartekniker på arbetsplatsen, i privatlivet eller i media.

Instruktion

Inled eventuellt med en genomgång av aktuell härskarteknik. Visa en av de fem filmerna, därefter gruppdiskussion utifrån frågorna. Avsluta genom att ge möjlighet till reflektioner i helgrupp.

Filmerna laddas ner från: https://www.youtube.com/results?search_query=ordrum

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

Förslag på frågor till filmerna

Skulle något liknande kunna hända på er arbetsplats?
Hur tror du att den utsatte personen upplevde det?
Hur skulle den utsatte personen kunnat agera?
Hur skulle du som kollega kunnat agera om du var närvarande?
Vad säger det här om arbetsplatsen?

FAKTA

Härskartekniker är medvetna eller omedvetna metoder att behålla eller skaffa sig negativ makt över andra människor eller sätt att hävda sig själv genom att förtrycka andra individer. Enligt Berit Ås som definierade fem tekniker från början (1978). Videofilmerna ovan är producerade av Ordrum och framtagna av Berit Ås.

Härskartekniker och trakasserier, nr 4:1

Fem filmer

Fem härskartekniker;

Osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning, påförande av skuld och skam.

1. Osynliggörande

Går ut på att visa att du inte finns, att det du gör eller säger inte är viktigt. Kan ske med ord eller kroppsspråk och gester. Få dig att känna dig obetydlig och osäker.

2. Förlöjligande

Förminska och förringa någon genom att skratta åt eller skämta om. Ofta förlöjligande epiteter eller förringande tilltal. Att bli hånad för något du säger, att man skämtar om det, blir ett sätt att förminska och nedvärdera. Förlöjligande kan ofta bortförklaras med "Har du ingen humor eller?".

3. Undanhållande av information

Att inte få tillgång till nyheter, möteshandlingar, protokoll, utskick, inbjudningar o.s.v. kan leda till att du inte kan agera som du skulle ha gjort med den informationen. Kan också handla om muntlig information, informella grupperingar som pratar ihop sig, umgås och utesluter andra.

4. Dubbelbestraffning

Vad du än gör så gör du fel. Är du noggrann är du långsam och petig, är du snabb är du slarvig. Är du hemma med barn är du en gammalmodig kvinna, väljer du att arbeta mycket är du ingen riktig kvinna som tar hand om ditt barn. En man i samma situation är endera ingen riktig man eller också ingen modern man.

5. Påförande av skuld och skam

Någon annan får dig att känna skam och skuld för en handling, en egenskap, en händelse eller en situation trots att det inte är du eller din person som är den utlösande faktorn till händelsen eller situationen. Att påföra någon skuld och skam kan beskrivas som det sammanlagda resultatet av att ha blivit utsatt för de fyra första härskarteknikerna.

Härskartekniker och trakasserier, nr 4:2

Komplimanger

Svårighet:	Medel.
Material:	Diskussionsfrågor.
Form:	Diskussioner i grupp och/eller bikupor.
Syfte:	Att få kännedom om trakasserier och sexuella trakasserier och hur dessa kan ta sig uttryck och uppfattas olika av olika personer.
Tänk på:	Diskussionerna kan väcka många känslor. Poängtera tydligt att det alltid är den egna upplevelsen som gäller, men att trakasserier ofta sker omedvetet och därför behövs såna här diskussioner föras.
Medskick:	Be deltagarna göra en egen observation till kommande sammankomster, hitta exempel på gränsdragningen mellan komplimanger och trakasserier på arbetsplatsen, i privatlivet eller i media.

Instruktion

Inled med att informera om de sju diskrimineringsgrunderna och definitionerna i lagen kring trakasserier och sexuella trakasserier. Beskrivs på nästa sida.

Nämn att de finns i diskrimineringslagen och att Diskrimineringsombudsmannen, DO, har tillsyn över lagen och att en anmälan av missförhållanden kan göras via facket, en diskrimineringsbyrå eller direkt till DO.

Använd därefter frågorna, alla eller några, för att få igång en diskussion, i bikupor eller grupper och gör sedan en gemensam avstämning.

Exempel på diskussionsfrågor:

Vad är en komplimang? Vad betyder ordet för dig?

Vad är beröm? Vad betyder ordet för dig?

Kan en komplimang upplevas som trakasserier? När i så fall?

Är det skillnad på att ge en komplimang och att ge beröm?

Kan det vara olämpligt för en chef/arbetsledare att ge en komplimang till en anställd?

FAKTA

Trakasserier kan ske utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier kan vara verbala eller fysiska och handla om beröringar, skämt, förslag, blickar, bilder eller filmer som är sexuellt anspelade och nedvärderande.

Det är alltid den egna upplevelsen som gäller, människor är olika "känsliga" och ingen har fel i sin egen upplevelse. Men det är också viktigt att inte döma någon ohörd, ofta sker trakasserier och jargonger och liknande mer eller mindre omedvetet.

Härskartekniker och trakasserier, nr 4:2

Komplimanger

De sju diskrimineringsgrunderna

Kön	Att någon är kvinna eller man.
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
Etnisk tillhörighet	Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
Religion eller annan trosuppfattning	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 omfattas inte av diskrimineringslagen.
Funktionsnedsättning	En persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
Sexuell läggning	Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
Ålder	Uppnådd levnadslängd.

Trakasserier: Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier: Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, kan vara verbalt eller fysiskt och handla om beröringar, skämt, förslag, blickar, bilder eller filmer som är sexuellt anspelade och nedvärderande

Härskartekniker och trakasserier, nr 4:3

Gruppsamtal

Svårighet:	Svår.
Material:	De fem härskarteknikerna och två gruppuppgifter med frågor. Anteckningspapper.
Form:	Grupparbete 2-6 personer.
Syfte:	Synliggöra härskartekniker och hur de kan bemötas.
Tänk på:	Motstrategier är ett sätt att bemöta härskartekniker när de inträffar. Bekräftartekniker är ett sätt att påverka det sociala klimatet på en arbetsplats.
Medskick:	Be deltagarna göra en egen observation till kommande sammankomster, hitta exempel på härskartekniker på arbetsplatsen, i privatlivet eller i media.

Instruktion

Påpeka gärna att härskartekniker till största del används omedvetet och att det därför är viktigt att synliggöra dem.

Dela ut varsitt papper med härskarteknikerna och frågorna så att deltagarna får läsa igenom själva, alternativt använd en powerpoint eller whiteboard och gå igenom härskarteknikerna i helgrupp. Du kan också göra en egen föreläsning om härskarteknikerna utifrån informationen på nästa sida och därefter dela ut uppgifterna.

Be deltagarna gruppvis gå igenom frågorna i gruppsamtal steg 1. Gör därefter en gemensam redovisning i helgrupp av respektive grupps exempel.

Därefter återvänder deltagarna till sina grupper och går vidare med gruppsamtal steg 2. När alla grupper är klara görs åter en redovisning av exemplen och diskussionerna i helgrupp.

Ett alternativ är också att grupperna gör både steg 1 och steg 2 av gruppsamtalen på en gång och då sker redovisningen av bägge uppgifterna gemensamt.

FAKTA

Härskartekniker är medvetna eller omedvetna metoder att behålla eller skaffa sig negativ makt över andra människor eller sätt att hävda sig själv genom att förtrycka andra individer. Enligt Berit Ås som definierade fem tekniker från början (1978).

Härskartekniker och trakasserier, nr 4:3

Gruppsamtal

Fem härskartekniker;

Osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbesträffning, påförande av skuld och skam.

1. Osynliggörande

Går ut på att visa att du inte finns, att det du gör eller säger inte är viktigt. Kan ske med ord eller kroppsspråk och gester. Få dig att känna dig obetydlig och osäker.

Motstrategi: Tag plats! Undvik att hamna i offerrollen. Försök att inte visa ilska eller frustration. Agera direkt! Visa eller markera att du inte accepterar beteendet.

Bekräftarteknik: Ta andra på allvar och visa ditt engagemang för dem. Bekräfta andra genom att lyssna, ge gensvar och konstruktiv kritik. Synliggör och bekräfta andra.

2. Förlöjligande

Förminska och förringa någon genom att skratta åt eller skämta om personen. Ofta förlöjligande epiteter eller förringande tilltal.

Motstrategi: Bred ut dig! Låt inte ett skämt passera okommenterat. Håll dig kall och gör klart att du inte accepterar den här behandlingen. Skratta aldrig med!

Bekräftarteknik: Respektera och bemöt kollegor seriöst, stötta kollegor som blir utsatta.

3. Undanhållande av information

Att inte få tillgång till nyheter, möteshandlingar, protokoll, utskick, inbjudningar o.s.v. kan leda till att du inte kan agera som du skulle ha gjort med den informationen. Kan också handla om muntlig information, informella grupperingar som pratar ihop sig, umgås och utesluter andra.

Motstrategi: Kräv korten på bordet! Påpeka att du inte fått all information, ha som krav att få information inför möten och beslut.

Bekräftarteknik: Informera och inkludera alla berörda! Var uppmärksam på tystlåtna individer.

Härskartekniker och trakasserier, nr 4:3

Gruppsamtal

4. Dubbelbestraffning

Vad du än gör så gör du fel. Är du noggrann är du långsam och petig, är du snabb är du slarvig. Är du hemma med barn är du en gammalmodig kvinna, väljer du att arbeta mycket är du ingen riktig kvinna som tar hand om ditt barn. En man i samma situation är endera ingen riktig man eller också ingen modern man.

Motstrategi: Bryt mönstret! Kräv svar om när ett arbete senast måste vara gjort. Berätta om varför du prioriterar det ena eller andra i livet just då.

Bekräftarteknik: Dubbelbelöning! Vad jag än gör så gör jag rätt! Tänk att du och alla andra gör så gott de kan.

5. Påförande av skuld och skam

Någon annan får dig att känna skam och skuld för en handling, en egenskap, en händelse eller en situation, trots att det inte är du eller din person som är den utlösande faktorn till händelsen eller situationen. Att påföra någon skuld och skam kan beskrivas som det sammanlagda resultatet av att ha blivit utsatt för de fyra första härskarteknikerna.

Motstrategi: Gör dig själv medveten om att du känner skuld och skam som har påförts dig av någon annan. Sätt ord på dina känslor och försök analysera situationer när du känt skuld eller skam.

Bekräftarteknik: Motsatsen till skuld och skam är beteenden som ger bekräftelse, uppbäckning och stöd. Bekräfta dig själv och andra!

Härskarteknik	Motstrategi	Bekräftarteknik
Osynliggörande	Ta plats	Synliggör
Förlöjligande	Ifrågasätt	Respektera
Undanhållande av information	Korten på bordet	Informera och inkludera
Dubbelbestraffning	Bryt mönstret	Alla gör så gott de kan
Påföra skuld och skam	Gör dig själv medveten	Bekräftelse, uppbäckning och stöd

Härskartekniker och trakasserier, nr 4:3

Gruppsamtal steg 1

Beskriv en situation, påhittad eller självupplevd, på en arbetsplats eller i ditt privatliv där en eller flera härskartekniker utövats. Försök att beskriva det så ingående som möjligt.

Var utspelar sig exemplet?

I vilket sammanhang?

Ute eller inne?

På vilken typ av plats eller i vilken typ av rum?

Vilka var närvarande och vilken relation hade de till varandra?

Vad sa personerna till varandra?

Förekom kroppsspråk, gester osv?

Gruppsamtal steg 2

Utgå från den påhittade eller självupplevda situationen från Gruppsamtal 1.

Diskutera och analysera sedan situationen med hjälp av nedanstående frågor.

Vilken eller vilka härskartekniker är det som beskrivs i exemplet?

Hur tror ni att den utsatta personen upplevde det?

Finns det omständigheter som påverkar hur personen upplever sig kunna eller få agera?

Vilka andra var närvarande?

Vilka relationer hade dessa till den som blev utsatt? Har det någon betydelse?

Om det hade varit möjligt att agera på flera olika sätt, vilket sätt hade varit mest konstruktivt för de inblandade och för fortsättningen?

På vilka sätt hade de runt omkring kunnat ge stöd till den utsatte?

Kan stöd ges även efteråt? I så fall, på vilket sätt?

Hur skulle det kunna gå att förhindra att denna typ av situationer uppstår?

Härskartekniker och trakasserier, nr 4:4

Rollspel

Svårighet:	Svår.
Material:	De fem härskarteknikerna med motstrategier och bekräftartekniker, En gruppuppgift.
Form:	Grupparbete.
Syfte:	Synliggöra härskartekniker och hur de kan bemötas.
Tänk på:	Härskartekniker används oftast omedvetet och de förekommer mellan både kvinnor och män, såväl som mellan kvinnor och mellan män.
Medskick:	Be deltagarna göra en egen observation till kommande sammankomster, hitta exempel på härskartekniker på arbetsplatsen, i privatlivet eller i media.

Instruktion

Dela ut varsitt papper med härskarteknikerna, alternativt gör en liten föreläsning om härskarteknikerna utifrån nästa sida och beskriv sedan uppgiften.

Motstrategier är ett sätt att bemöta härskartekniker när de inträffar. Bekräftartekniker är ett sätt att påverka det sociala klimatet på en arbetsplats. Påpeka gärna att härskartekniker till allra största del används omedvetet och att det därför är viktigt att synliggöra dem.

1. Visa härskartekniker

Varje grupp får i uppgift att spela upp ett rollspel om någon situation där minst en härskarteknik tillämpas.

Varje grupp gör sedan sitt rollspel inför de andra. Åskådarna berättar vilka härskartekniker de upptäckte.

2. Visa motstrategier och bekräftartekniker

Grupperna får i uppgift att spela upp samma situation som tidigare igen. Denna gång ska motstrategier och bekräftelsemetoder användas.

Spela sedan upp och samtala om hur situationen förändrades.

FAKTA

Härskartekniker är medvetna eller omedvetna metoder att behålla eller skaffa sig negativ makt över andra människor eller sätt att hävda sig själv genom att förtrycka andra individer. Enligt Berit Ås som definierade fem tekniker från början (1978).

Härskartekniker och trakasserier, nr 4:4

Rollspel

Fem härskartekniker;

Osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning, påförande av skuld och skam.

1. Osynliggörande

Går ut på att visa att du inte finns, att det du gör eller säger inte är viktigt. Kan ske med ord eller kroppsspråk och gester. Få dig att känna dig obetydlig och osäker.

Motstrategi: Tag plats! Undvik att hamna i offerrollen. Försök att inte visa ilska eller frustration. Agera direkt! Visa eller markera att du inte accepterar beteendet.

Bekräftarteknik: Ta andra på allvar och visa ditt engagemang för dem. Bekräfta andra genom att lyssna, ge gensvar och konstruktiv kritik. Synliggör och bekräfta andra.

2. Förlöjligande

Förminska och förringa någon genom att skratta åt eller skämta om personen. Ofta förlöjligande epitet om kvinnor eller förringande tilltal.

Motstrategi: Bred ut dig! Låt inte ett skämt passera okommenterat. Håll dig kall och gör klart att du inte accepterar den här behandlingen. Skratta aldrig med!

Bekräftarteknik: Respektera och bemöt kollegor seriöst, stötta kollegor som blir utsatta.

3. Undanhållande av information

Att inte få tillgång till nyheter, möteshandlingar, protokoll, utskick, inbjudningar o.s.v. kan leda till att du inte kan agera som du skulle ha gjort med den informationen. Kan också handla om muntlig information, informella grupperingar som pratar ihop sig, umgås och utesluter andra.

Motstrategi: Kräv korten på bordet! Påpeka att du inte fått all information, ha som krav att få information inför möten och beslut.

Bekräftarteknik: Informera och inkludera alla berörda! Var uppmärksam på tystlåtna individer.

Härskartekniker och trakasserier, nr 4:4

Rollspel

4. Dubbelbestraffning

Vad du än gör så gör du fel. Är du noggrann är du långsam och petig, är du snabb är du slarvig. Är du hemma med barn är du en gammalmodig kvinna, väljer du att arbeta mycket är du ingen riktig kvinna som tar hand om ditt barn. En man i samma situation är endera ingen riktig man eller också ingen modern man.

Motstrategi: Bryt mönstret! Kräv svar om när ett arbete senast måste vara gjort. Berätta om varför du prioriterar det ena eller andra i livet just nu.

Bekräftarteknik: Dubbelbelöning! Vad jag än gör så gör jag rätt! Tänk att du och alla andra gör så gott de kan.

5. Påförande av skuld och skam

Någon annan får dig att känna skam och skuld för en handling, en egenskap, en händelse eller en situation trots att det inte är du eller din person som är den utlösande faktorn till händelsen eller situationen. Att påföra någon skuld och skam kan beskrivas som det sammanlagda resultatet av att ha blivit utsatt för de fyra första härskarteknikerna.

Motstrategi: Gör dig själv medveten om att du känner skuld och skam som har påförts dig av någon annan. Sätt ord på dina känslor och försök analysera situationer när du känt skuld eller skam.

Bekräftarteknik: Motsatsen till skuld och skam är beteenden som ger bekräftelse, uppbackning och stöd. Bekräfta dig själv och andra!

Härskarteknik	Motstrategi	Bekräftarteknik
Osynliggörande	Ta plats	Synliggör
Förlöjligande	Ifrågasätt	Respektera
Undanhållande av information	Korten på bordet	Informera och inkludera
Dubbelbestraffning	Bryt mönstret	Alla gör så gott de kan
Påföra skuld och skam	Gör dig själv medveten	Bekräftelse, uppbackning och stöd

Normer, nr 5:1

Frågor kring normer

Svårighet:	Lätt.
Material:	Frågor
Form:	Bikupor eller gruppdiskussioner. Redovisning för hela gruppen.
Syfte:	Synliggöra normer. Hur synliga och osynliga normer styr vårt beteende.
Tänk på:	Normer kan definieras som idéer, föreställningar och förväntningar kring vad som anses vara " normalt/det normala " i ett visst sammanhang. Normer kan vara skrivna, men är oftast oskrivna regler.
Medskick:	Be deltagarna att till nästa sammankomst hitta exempel på olika normer, på arbetsplatsen, i privatlivet eller i media.

Instruktion

Inled med att fråga: Vad är normer? Låt deltagarna diskutera och reflektera. Ställ sedan ett urval av frågorna enligt nedan och låt sedan deltagarna diskutera och redovisa.

Förslag på frågor

Vilka normer kan vi identifiera på vår arbetsplats?

Vad händer om någon bryter mot normerna som finns?

Finns det olika normer för kvinnor och män?

Finns det bra och dåliga normer?

En norm kan ses som negativ av vissa och positiv av andra. Vad är det som gör att man tycker olika?

Hur skapas normer?

Hur och varför upprätthålls normer?

Vad kan det innebära att inte tillhöra normen?

Hur och varför kan normer förändras?

FAKTA

Normkritik innebär att inte fokusera på dem som uppfattas som avvikare i ett sammanhang, utan att fokusera på de normer och maktstrukturer som gör att dessa personer uppfattas som just avvikare.

Normer, nr 5:2

Jämställt språk

Svårighet:	Lätt.
Material:	Ord, uttryck och frågor i två övningar.
Form:	Diskussioner i bikupor eller grupper.
Syfte:	Att synliggöra hur könsmärkt språk och ord är.
Tänk på:	Det finns olika och ibland starka uppfattningar om språk och att förlöjligande kommentar kan dyka upp.
Medskick:	Be deltagarna fundera på och hitta egna exempel på hur språket är könsmärkt i olika sammanhang, på arbetsplatsen, i privatlivet eller i media och delge observationerna vid nästa sammankomst.

Instruktion

Övning 1

Ge exempel på hur vi idag säger samer, romer, fritids, lokalvårdare, talesperson, riksdagsledamot, statsanställd o.s.v. utan att tveka. Språket förändras hela tiden och blir mer jämlikt. Be deltagarna diskutera kring och hitta könsneutrala alternativ till följande personbeteckningar.

God man	Tjänsteman	Huvudman
Sjuksköterska	Brandman	Talman

Be deltagarna komma på egna exempel på icke-könsneutrala ord.

Övning 2

Begreppet **hen** är ett svenskt könsneutralt pronomen som används i stället för han eller hon. Ordet kan också användas om personer som inte känner sig hemma i en könsuppdelning mellan kvinna och man. Be deltagarna diskutera.

Vad tycker ni om ordet hen ? Lista fördelar och nackdelar med att använda ordet.

FAKTA

Språket med begrepp och ord och uttryck är viktigt att synliggöra för att bedriva ett jämställdhetsarbete. Språket speglar verkligheten men kan också vara ett sätt att skapa verkligheten genom att nyanser, uttryckssätt och ord kan betyda olika saker för olika människor. I Sverige går vi alltmer mot ett mer könsneutralt språk. Språket förändras ständigt och idag börjar "hen" användas alltmer som ett könsneutralt uttryck.

Normer, nr 5:3

Machofabriken

Svårighet:	Lätt.
Material:	Frågor och tre filmer som finns på www.machofabriken.se
Form:	Bikupor eller gruppdiskussioner. Redovisning för hela gruppen.
Syfte:	Synliggöra normer kring manlighet och hur synliga och osynliga normer styr pojkars och mäns handlande.
Tänk på:	Normer kan definieras som idéer, föreställningar och förväntningar kring vad som anses vara "normalt/det normala" i ett visst sammanhang. Normer kan vara skrivna, men är oftast oskrivna regler.
Medskick:	Be deltagarna hitta egna exempel på hur mansrollen utövas på arbetsplatsen, i privatlivet eller i media och berätta om på en kommande sammankomst.

Instruktion

Visa respektive film från machofabriken.se. Ställ frågor till varje film.

Förslag på frågor

Film: På golvet

1. Vad handlar filmen om?
2. Spelar det någon roll att huvudpersonen är en man?
3. Hur vet han vilka lådor han ska spara?

Film: Syrrans favoritlåt

1. Vad hände i filmen?
2. Varför säger han att det är syrrans favoritlåt?
3. Hade filmen kunnat sluta på något annat sätt?

Film: Garageband

1. Vad har hänt Emma i filmen?
2. Varför stannar Josef kvar när Emma går?
3. Vad tycker du att Josef hade kunnat göra i stället?

FAKTA

Machofabriken är ett metodmaterial med verktyg för att påverka hur normer för maskulinitet kan ifrågasättas och förändras. Det är främst riktat till unga mellan 13-25 år men fungerar också bra för alla som vill diskutera mansroller. Fler filmer tillsammans med ett metodmaterial finns och kan köpas via Machofabriken.

Normer, nr 5:4

En vanlig man

Svårighet:	Medel.
Material:	Whiteboard och penna.
Form:	Hela gruppen deltar.
Syfte:	Starta diskussioner kring normer och manlighet.
Tänk på:	Gruppen behöver inte vara överens om alla egenskaper som hamnar på listorna. Tänk på att hålla dig neutral som samtalsledare. Övningen kan även göras som En vanlig kvinna.
Medskick:	Be deltagarna fundera på vad "en vanlig kvinna" skulle kunna innehålla för olika egenskaper och berätta om dessa vid nästa sammankomst.

Instruktion

Skriv upp "**vanlig man**" i mitten på till exempel en whiteboardtavla.

Fråga deltagarna: Vad skulle hundra slumpvis utvalda personer på stan säga utmärker en vanlig man (utseende, egenskaper, jobb o.s.v.)? Tydliggör att det handlar om föreställningar i samhället i stort – det vi får fram om slumpvis utvalda personer skulle svara. Skriv ner deltagarnas svar.

Skriv sedan till vänster om listan "**manlig man**" och fråga samma sak. Skriv ner deras svar. Skriv sedan ytterligare till vänster "**övermanlig man**" och fortsätt på samma sätt lista ner svaren. Skriv sedan "**omanlig man**" till höger om vanlig man och fråga på samma sätt som tidigare samt skriv upp svaren.

Avsluta med att skriva sedan "**bra person/bra vän**" och be deltagarna fortsätta lista vad samma slumpvis utvalda personer skulle säga om detta. Reflektera sedan tillsammans över listorna, förslag till diskussionsfrågor på nästa sida.

Gör gärna gruppen uppmärksam på att det som står under "omanlig man" ofta likväl skulle kunna stå under "kvinna" – att vi bygger definitionen av manlighet på att det är motsatsen till kvinnlighet. Passa även på att nämna heteronormen – att det i definitionen av manlighet inbegriper åtrå av en kvinnlig kvinna.

FAKTA

Ursprung - Metoden är ursprungligen från Ingen ser oss, Amphi produktion, omgjord av projektet ESF Jämt med ny titel.

Normer, nr 5:4

En vanlig man

Förslag på diskussionsfrågor

Vilken kolumn om män liknar mest den om bra person/vän?

Vad får det för konsekvenser att män förväntas sträva mot något som inte är förenligt med att vara en bra person?

Hur formar förväntningar på manlighet män?

Hur formar förväntningar på manlighet kvinnor?

Vilka ord i kolumnerna kan kopplas till makt/har med makt att göra?

Finns det olika förväntningar på olika män, exempelvis utifrån ålder eller etnicitet? Hur ser statusen ut mellan dessa olika förväntningar?

Kan män leva upp till alla förväntningar om manlighet?

Vilka ideal går det att bryta mot? Vilka är svårare?

Vad kan avsteg från manlighet få för konsekvenser för män?

Normer, nr 5:5

Varför jämställdhet?

Svårighet:	Svår.
Material:	Film och frågor.
Form:	Diskussioner i bikupor eller grupper.
Syfte:	Att inspirera och uppmuntra till diskussion genom att visa på att jämställdhet inte bara är en "kvinnofråga".
Tänk på:	Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.
Medskick:	Be deltagarna fundera på fler argument varför jämställdhetsarbete är viktigt, på arbetsplatsen, i privatlivet eller i media och redovisa observationerna vid nästa sammankomst.

Instruktion

Visa filmen "Varför jämställdhet" <https://vimeo.com/182664038> från Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland.

Använd därefter diskussionsfrågorna på nästa sida, några eller alla. Detta kan göras vid ett eller flera tillfällen.

FAKTA

Några grundläggande frågor som uppkommer kring jämställdhetsarbete är varför vi ska arbeta med frågan och varför jämställdhet också angår män. Eller varför inte män engagerar sig mer i jämställdhetsfrågor.

Normer, nr 5:5

Varför jämställdhet?

Diskussionsfrågor

1. Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.
 - Hur är det att vara man respektive kvinna i ett samhälle som inte är jämställt?
 - Hur ser det ut på vår arbetsplats, i vår grupp? Har män och kvinnor alltid samma villkor? Värderar vi kvinnor och män olika?
 - Är det någon i gruppen som har erfarenhet av ojämställdhet?
2. Traditionellt har kvinnor generellt sett missgynnats i Sverige. Giftnor var till exempel omyndiga fram till 1921. Därför har debatten ofta handlat om hur just kvinnor kan få bättre villkor. Samtidigt påverkas hela samhället av ökad jämställdhet och av den ojämställdhet som finns idag.
 - Vad har samhället i stort att vinna på ökad jämställdhet?
 - Vad har män att vinna på ökad jämställdhet?
3. Alla människor, oavsett kön, styrs till stor del av traditioner och invanda föreställningar om hur vi ska vara. Dessa föreställningar brukar kallas för normer.
 - Hur ser normen ut för en man?
 - Hur ser normen ut för en kvinna?
 - Hur reagerar omvärlden när en person inte ser ut eller beter sig enligt normerna för hur en man respektive en kvinna ska vara?
4. Ökad jämställdhet är ett resultat av både stora och små beslut i samhället. Det handlar om vilka lagar och regler vi har, men också om våra val och förväntningar i vardagen.
 - På vilket sätt är jämställdhet viktigt för dig?
 - Hur kan du bidra till ökad jämställdhet, på jobbet och i samhället?

Normer, nr 5:6

Många bäckar små

Svårighet:	Svår.
Material:	Diskussionsfrågor.
Form:	Bikupor eller gruppdiskussioner. Redovisning för hela gruppen.
Syfte:	Synliggöra normer och hur synliga och osynliga normer styr vårt beteende och kan bli särskilt drabbande på arbetsplatser som domineras av ett kön.
Tänk på:	Normer kan definieras som idéer, föreställningar och förväntningar kring vad som anses vara "normalt/det normala" i ett visst sammanhang. Normer kan vara skrivna, men är oftast oskrivna regler.
Medskick:	Be deltagarna fundera på liknande exempel ifrån olika arbetsplatser och sammanhang och berätta om dessa vid nästa sammankomst.

Instruktion, många bäckar små

Läs upp eller låt någon i gruppen läsa upp Eriks berättelse på nästa sida. Läs därefter diskussionsfrågorna och lämna utrymme för tid att diskutera.

Diskussionsfrågor

Varför tror ni att Erik sade upp sig från jobbet, trots att han trivdes så bra i början?

Varför tror ni att Erik tröttnade på kommentarerna om att han var man, trots att de var positiva?

Vad hade kollegorna kunnat göra annorlunda i sitt bemötande till Erik?

Vad hade chefen kunnat göra annorlunda?

Hur kan man analysera det här exemplet utifrån normer om kön?

FAKTA

Normkritik innebär att inte fokusera på dem som uppfattas som avvikare i ett sammanhang, utan att fokusera på de normer och maktstrukturer som gör att dessa personer uppfattas som just avvikare.

Normer, nr 5:6

Många bäckar små

Eriks berättelse

Erik, 27 år, börjar ett nytt arbete inom hemtjänsten efter att han genomgått undersköterske-utbildningen. Han trivs bra med arbetsuppgifterna och känner att jobbet passar honom. Han är den enda mannen på sin arbetsplats. Han får många uppmuntrande kommentarer och frågor från sina kollegor i stil med:

- Det är så bra att vi har fått in en kille här.
- Tänk om fler killar var som du.
- Hur kom det sig att du som är kille ville bli undersköterska?

I början känner Erik sig välkommen och uppskattad, men ganska snart börjar han tröttna på de återkommande kommentarerna.

Några av de kvinnliga brukarna vill inte att Erik kommer hem till dem då de behöver hjälp med dusch eller intimhygien. Erik har förståelse för det men känner också en frustration över att han är den enda i arbetsgruppen som därför får ett specialanpassat schema.

En av de manliga brukarna, Ove, är dement och känd för att göra ovälkomna närmanden och ibland tafsar på personalen när de är där. Erik får därför vara den som går hem till Ove. De andra i personalen säger:

- Det är så himla bra att en kille har börjat här som kan ta Ove!

Problemet är bara att Ove tafsar och gör närmanden även på Erik då han är där.

Några av de äldre kollegorna jämför ofta Erik med sina söner och behandlar honom ofta så också. Efter fiket bär de undan hans kaffekopp och säger:

- Nej, nej sitt du, när Erik försöker gå ut med koppen själv.

De jämnåriga kollegorna, som inte får samma service, blir irriterade och tittar menande på varandra över bordet.

När Erik efter 2 månader har sitt första avstämningsmöte med chefen säger hon att de är jättenöjda med hans arbete och även hon kommenterar hur roligt det är med en kille i arbetsgruppen. Hon beklagar också att de ännu inte hunnit beställa kläder i hans storlek och att han fortfarande måste jobba i sina egna kläder.

Efter 3 månader i hemtjänsten säger Erik upp sig.

Normer, nr 5:7

Samhällsstegen

Svårighet:	Svår.
Material:	Bilder från materialet Bryt! http://rfslungdom.se/webbshop/bryt . Fjorton bilder helst utskrivna i färg.
Form:	Grupparbete med utplacering av bilder och diskussioner.
Syfte:	Att synliggöra och diskutera hur makt är kopplat till olika diskrimineringsgrunder och hur människor kategoriseras utifrån dessa.
Tänk på:	Övningen kan uppfattas som att den befäster och bekräftar normer. Det är viktigt att markera att övningen handlar om samhället i stort som det ser ut idag när vi tittar oss omkring. Och att synliggöra normer är ett viktigt förändringsarbete.
Medskick:	Be deltagarna göra egna observationer kring hur makten ser ut och utövas idag: på arbetsplatsen, i privatlivet eller i media och berätta om vid nästa sammankomst.

Instruktion

Börja med att deltagarna får brainstorma kring ordet makt. (Finns det bra och dålig makt? Vem är med och fattar viktiga beslut i samhället? Vem ligger bra till när de söker jobb? Vilka anses tillhöra normen? o.s.v.) Ge deltagarna max fem minuter till detta. Gå sedan igenom vad som sagts och skriv upp på whiteboard eller stort papper och låt deltagarna i helgrupp fylla på med ord och tankar.

Placera sedan ut bilderna slumpvis på ett stort bord eller på golvet. Låt deltagarna tillsammans placera bilderna i en hierarki där den som anses ha mycket makt hamnar högst upp och den som har minst makt hamnar längst ner. Låt deltagarna diskutera med varandra under övningen och komma överens (så gott det går) om rangordningen. Var tydlig med att övningen handlar om samhället som det ser ut idag. Att det är normer och strukturer i samhället generellt vi pratar om, inte enskilda individer.

När deltagarna är färdiga diskutera t. ex.

Vad har personerna som hamnar högst upp i hierarkin gemensamt?

Vad har personerna som hamnar längst ner i hierarkin gemensamt?

Gör nedslag kring vissa bilder och lyft fram hur diskussionen gick kring just den bilden.

Öppna upp för vidare diskussioner genom frågor som t. ex.

Vilka av personerna är politiker? För vilket parti i så fall?

Vilka skulle kunna arbeta på vår arbetsplats? Vilken position i så fall?

FAKTA

Materialet kommer från BRYT, ett metodmaterial från RFSL.

Icke-diskriminering, nr 6:1

Vad innebär likabehandling?

Svårighet:	Medel.
Material:	Diskussionsfrågor och faktainformation. Whiteboard eller blädderblock.
Form:	Diskussioner utifrån tre frågeställningar. Bikupor varvat med storgrupp.
Syfte:	Att känna till begreppet likabehandling och hitta en gemensam definition och reflektera över vad det innebär på arbetsplatsen.
Tänk på:	Att vara neutral som samtalsledare och inte låta diskussionerna dra iväg för långt.
Medskick:	Be deltagarna fundera kring likabehandling och hitta goda exempel eller problematisera begreppet med exempel från den egna arbetsplatsen, i privatlivet eller i media.

Instruktion

Inled med att presentera de sju diskrimineringsgrunderna. Nämn att de finns i diskrimineringslagen och att Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tillsyn över lagen och att en anmälan kan göras via facket, en diskrimineringsbyrå eller direkt till DO.

Berätta att likabehandling utgår från ett rättighetsperspektiv och innebär inte att alla skall behandlas exakt lika (vilket faktiskt kan leda till diskriminering) utan att alla skall ha samma rättigheter och möjligheter och faktiskt bemötas utifrån sina egna personliga förutsättningar. Men lika inför lagen, ja. Lika rättigheter, ja. Att inte bli missgynnad, ja.

Fortsätt med att alla har en rätt att inte bli diskriminerad på arbetsplatsen. Men vad innebär likabehandling för oss?

FAKTA

Principen om icke-diskriminering handlar om att alla ska vara inkluderade i samhället oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Frihet från diskriminering är en mänsklig rättighet.

Likabehandling används ofta tillsammans med begreppet diskriminering, alla ska behandlas lika och inte diskrimineras.

Icke-diskriminering, nr 6:1

Vad innebär likabehandling?

Diskussionsfrågor

Se till att någon för anteckningar. Sammanfatta vad ni kommit fram till efteråt.

- 1. Vad innebär likabehandling för oss?**
Bikupediskussion cirka två minuter, Sedan storgruppsdiskussion. Skriv upp nyckelord på en tavla.
- 2. Varför är likabehandling viktigt på en arbetsplats?**
Storgruppsdiskussion.
- 3. Hur kan vi främja likabehandling på vår arbetsplats?** Bikupediskussion cirka fem minuter. Sedan storgruppsdiskussion. Skriv upp förslagen på tavlan.

Några råd till dig som leder övningen

- 1. Vad innebär likabehandling för oss?**
Genom att diskutera likabehandling synliggörs olika aspekter av begreppet. Slutsatsen brukar vara att det inte räcker med att behandla alla lika utan att ambitionen måste vara att behandla alla likvärdigt – utifrån var och ens förutsättningar.
- 2. Varför är likabehandling viktigt på en arbetsplats?**
I den här diskussionen lyfts argument för varför detta är viktiga perspektiv i det interna arbetet men också för utvecklingen av verksamheten och bemötandet av medborgarna. Grunden för likabehandlingsarbetet ligger många gånger i att starta med den egna arbetsplatsen och granska de normer som råder där med den grundläggande utgångspunkten om allas lika värde och rättigheter.
- 3. Hur kan vi främja likabehandling på vår arbetsplats?**
Här är det viktigt att deltagarna fokuserar på hur vi praktiskt kan arbeta vidare. Det kan vara mer övergripande, som att ett synsätt på arbetet med likabehandling som en långsiktig process, ger förutsättningar för varaktig förändring. Eller mer direkt som att det finns behov av kompetensutveckling, att befintliga styrdokument måste arbetas om eller att det bör finnas fler forum för personalgruppen att diskutera och utvärdera sitt sätt att arbeta och bemöta människor på.

Icke-diskriminering, nr 6:2

Case

Svårighet:	Svår.
Material:	Diskussionsfrågor och faktainformation.
Form:	Diskussioner utifrån några verkliga händelser.
Syfte:	Att känna till de sju diskrimineringsgrunderna.
Tänk på:	Att detta är verkliga händelser och för att någon ska vara diskriminerad i lagens mening krävs ett domslut. Förlikning är en överenskommelse mellan parterna, men ingen fastställd dom.
Medskick:	Be deltagarna gå in på Diskrimineringsombudsmannens hemsida (www.do.se) och kolla anmälningar och nyheter kring diskriminering och berätta om pågående ärenden eller avgörande vid nästa sammankomst.

Instruktion

Inled med att presentera de sju diskrimineringsgrunderna på nästa sida. Nämn att de finns i diskrimineringslagen och att Diskrimineringsombudsmannen, DO, har tillsyn över lagen och att en anmälan av missförhållanden kan göras via facket, en diskrimineringsbyrå eller direkt till DO.

Välj därefter ut en lämplig övning från övningarna på följande blad, ge bakgrundsfakta och låt deltagarna diskutera.

FAKTA

Principen om icke-diskriminering handlar om att alla ska vara inkluderade i samhället oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Frihet från diskriminering är en mänsklig rättighet.

Diskrimineringsombudsmannens webbplats www.do.se uppdateras ständigt med nya anmälningar, stämningsansökningar och domar som kan användas som diskussions och faktaunderlag.

Arbetsdomstolens webbplats www.arbetsdomstolen.se publicerar avgjorda rättsfall.

Icke-diskriminering, nr 6:2

Case

De sju diskrimineringsgrunderna

Kön	Att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att korrigera eller har korrigerat sin könstillhörighet.
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
Etnisk tillhörighet	Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
Religion eller annan trosuppfattning	Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis islam, judendom, kristendom eller hinduism) Med annan trosuppfattning menas sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism eller agnosticism.
Funktionsnedsättning	En varaktig fysisk, psykisk eller begåvningsmässig begränsning av en persons funktionsförmåga som uppkommit vid födseln eller uppstått genom sjukdom eller skada, eller som förväntas uppstå.
Sexuell läggning	Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
Ålder	Uppnådd levnadslängd.

Icke-diskriminering, nr 6:2

Case

Övning 1

Maja söker jobb på ett tillverkningsföretag. För tjänsten finns ett längdkrav på minst 163 cm. Maja uppfyller inte kravet och får därför inte jobbet. Syftet med bestämmelsen är att förebygga belastningsskador.

Diskussionsfråga:

Är detta diskriminering?

Fakta om övning 1

Exemplet kommer från ett verkligt fall (AD 87/05).

Maja sökte jobb som montör på ett tillverkningsföretag.

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, som stämt företaget kom i sin utredning fram till att längdkravet indirekt missgynnade kvinnor eftersom kvinnor generellt sett är kortare än män. JämO tog fram nationell statistik som visade att 28 procent av kvinnorna i arbetsför ålder är kortare än 163 cm och utesluts av detta krav, medan bara 1 procent av männen i arbetsför ålder är kortare än 163 cm.

Företaget menade i sitt svaromål att de hade ett motiv till längdkravet vilket var att minska risken för belastningsskador.

Arbetsdomstolen kom fram till att längdkravet inte hade någon betydelse för att minska arbetsskadorna men att det hade en klar negativ effekt för kvinnor som automatiskt sällades bort om de var kortare än 163 cm.

Arbetsdomstolen ansåg att längdkravet därför var indirekt diskriminerande mot kvinnor, det vill säga att kraven som såg ut att vara neutralt och lika för kvinnor och män i praktiken missgynnade kvinnor.

Maja fick 40 000 kronor i skadestånd.

Icke-diskriminering, nr 6:2

Case

Övning 2

David anställs på ett bemanningsföretag och blir uthyrdd som budbilschaufför efter att ha gått en veckolång utbildning för bilbudsjobbet ordnad av budbilsföretaget. Första arbetsdagen blir han tillsagd att raka av sig skägget, eftersom företagets uniformspolicy innebär att chaufförer inte får ha skägg. David, som är muslim, vill behålla sitt skägg av religiösa skäl. Hans uppdrag avslutas då omedelbart.

Diskussionsfråga:

Är detta diskriminering?

Fakta om Övning 2

David anmälde företaget till DO (Diskrimineringsombudsmannen) som kom fram till att företagets skäggförbud har samband med religion eftersom det särskilt drabbar män som av religiösa skäl inte vill raka sig. Skäggförbudet hade enligt DO inget berättigat syfte och var inte nödvändigt för arbetet som bilbudschaufför. Företaget motiverade sin policy med att deras chaufförer skulle se rena och prydliga ut och att ett skägg därför inte kunde accepteras.

Diskrimineringsombudsmannen stämde därför företaget i Arbetsdomstolen för indirekt diskriminering som har samband med religion. Kort därefter träffades en förlikning med företaget. David fick 75 000 kronor i ekonomisk kompensation. Företaget sa också att de skulle se över sin uniformspolicy.

Detta fall kan också leda till en diskussion om uniformspolicy på den egna arbetsplatsen. Finns det regler för klädsel, utseende, smycken, piercing osv? Kan de anställda kräva att få ha keps, huvudduk, turban o.s.v.?

FAKTA

Det är i grunden arbetsledningsrätten som gör att arbetsgivaren har rätt att ställa krav på vilken klädsel eller uniform arbetstagarna ska ha. Arbetstagarna har dock en skyddad rättighet i grundlagen när det gäller religionsfriheten vilket innebär bland annat rätten att bära religiösa kläder och attribut. Detta innebär att en arbetstagare kan kräva att få bära huvudduk och turban, men inte keps eller piercing eftersom det så vitt det är känt inte är kopplat till någon religion eller trosuppfattning.

Det kan finnas sakliga skäl att göra ett undantag från arbetstagarens religionsfrihet (rätt att bära religiös klädsel) till exempel om det krävs av säkerhets- eller hygieniska skäl. Till exempel kan det vara svårt att bära turban i yrken där man behöver bära hjälm. Ett annat exempel har varit frågan om att få bära långärmade plagg i vården, vilket har varit ett önskemål från vissa muslimska kvinnor. Av hygieniskäl är det däremot inte tillåtet enligt socialstyrelsens riktlinjer.

Icke-diskriminering, nr 6:2

Case

Övning 3

Rita får frågan av en arbetsgivare på en anställningsintervju om hon tänker skaffa barn och om hon i så fall planerar att vara föräldraledig.

Diskussionsfråga:

Är det tillåtet att ställa sådana frågor på en anställningsintervju eller är det diskriminering?

Fakta om övning 3

Det är inte förbjudet enligt lagen att ställa frågor om graviditet och föräldraledighet i en anställningsintervju. Om frågan bara ställs till kvinnor kan det däremot vara könsdiskriminering. Samma frågor bör ställas till samtliga sökande oavsett kön.

Om svaret påverkar rekryteringen, om Rita inte får jobbet på grund av att hon svarat att hon tänker skaffa barn, kan det vara fråga om könsdiskriminering.

Jämställdhetspolitiska mål, nr 7:1

Spaning

Svårighet:	Medel.
Material:	Frågor.
Form:	Enskilt hemarbete, redovisning i grupper.
Syfte:	Bli bekant med de jämställdhetspolitiska målen och hur målen kan beröra det egna arbetet.
Tänk på:	Börja gärna med att presentera de jämställdhetspolitiska målen och informera om att det är långsiktiga mål som det råder stor politisk enighet kring.
Medskick:	Be deltagarna fundera vidare till nästa sammankomst och ta med några egna exempel från den egna arbetsplatsen.

Instruktion

Arbeta med samtliga jämställdhetsmål eller de mest relevanta. Gå igenom målen tillsammans, närmare beskrivning på nästa sida. Be gärna deltagarna fundera kring eller lista sina huvudsakliga arbetsuppgifter.

Be deltagarna göra en spaning under en dag i sitt ordinarie arbete och fundera över frågorna nedan för att till nästa tillfälle ta med några konkreta exempel från den egna verksamheten.

1. Berör ditt arbete kvinnor och män, flickor och pojkar?
2. Hur bidrar du och ditt arbete till att målsättningarna om en jämställd service och ett jämställt bemötande blir verklighet?
3. Ge ett eller flera konkreta exempel.

FAKTA

Jämställdhetsmålen

Regeringen har beslutat om långsiktiga mål för jämställdhetspolitiken. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Utifrån det övergripande målet finns sex delmål.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Jämställdhetspolitiska mål, nr 7:1

Spaning

Berätta gärna att all offentlig verksamhet i Sverige (myndigheter, kommuner och landsting), har i uppdrag att genom sin verksamhet bidra till målen. Det gäller på alla nivåer i alla verksamheter där den enskilde medarbetaren i den dagliga verksamheten spelar en viktig roll.

Olika verksamheter har naturligtvis olika möjligheter att bidra till de olika delmålen, men nästan all verksamhet kan mer eller mindre bidra till att öka medborgarnas makt och inflytande över sitt eget liv, i stort såväl som i smått.

De sex jämställdhetspolitiska delmålen

- 1. En jämn fördelning av makt och inflytande.**
Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- 2. Ekonomisk jämställdhet.**
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- 3. Jämställd utbildning.**
Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- 4. Jämn fördelning av det obetalda hem och omsorgsarbetet.**
Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- 5. Jämställd hälsa.**
Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.**
Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhetspolitiska mål, nr 7:2

Hur påverkar målen vår verksamhet?

Svårighet:	Svår.
Material:	Frågor till varje delmål.
Form:	Grupparbete.
Syfte:	Bli bekant med de jämställdhetspolitiska målen och upptäcka att varje medarbetare kan bidra till målen genom att de kopplas till den egna verksamheten.
Tänk på:	Målen ska betraktas som övergripande och breda och nästan alla verksamheter går att hänföra till målen.
Medskick:	Be deltagarna fundera vidare på hur deras dagliga arbete kan bidra till något eller några av de jämställdhetspolitiska målen och berätta om dessa vid nästa sammankomst.

Instruktion

Uppgiften är att fundera kring vad deltagarna gör i sitt dagliga arbete som kan ha ett jämställdhetsperspektiv och relatera till något eller flera av målen. Arbeta med samtliga delmål eller de mest relevanta. Be gärna deltagarna lista sina huvudsakliga arbetsuppgifter.

Börja med att presentera de jämställdhetspolitiska målen och informera om att det är långsiktiga mål som det råder stor politisk enighet kring. Påpeka också att all offentlig verksamhet i Sverige (myndigheter, kommuner och landsting), har i uppdrag att genom sin verksamhet bidra till målen. Det gäller på alla nivåer i alla verksamheter där den enskilde medarbetaren i den dagliga verksamheten spelar en viktig roll.

Olika verksamheter har naturligtvis olika möjligheter att bidra till de olika delmålen, men nästan all verksamhet kan mer eller mindre bidra till att öka medborgarnas makt och inflytande över sitt eget liv, i stort såväl som i smått.

FAKTA

Regeringen har beslutat om långsiktiga mål för jämställdhetspolitiken. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Utifrån det övergripande målet finns sex delmål.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Jämställdhetspolitiska mål, nr 7:2

Hur påverkar målen vår verksamhet?

Frågor om de jämställdhetspolitiska målen

1. En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Info: Delmålet handlar dels om formella politiska rättigheter, alltså möjligheten att påverka och delta i demokratiska processer på alla nivåer i samhället inklusive EU-nivån. Delmålet avser också en jämn fördelning av den makt som ligger utanför det formella demokratiska systemet, till exempel inom forskningen, kulturen, företag, medier, idrotten och trossamfunden.

Kommentar: Ett exempel på hur fördelningen av makt och inflytande är ojämställd i Sverige idag är att kvinnor som deltar i det offentliga samtalet i högre grad än män utsätts för hot och hat av sexistisk karaktär, vilket är ett allvarligt demokratiskt problem och ett hot mot jämställdheten.

Fråga: Hur påverkar vår verksamhet, mitt arbete, kvinnors och mäns möjlighet att vara aktiva medborgare?

Fråga: Hur kan vår verksamhet, mitt arbete, påverka fördelningen av makt och inflytande mellan kvinnor och män?

2. Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Info: Delmålets utgångspunkt är att kvinnor och män ses som individuellt ansvariga för sin försörjning och därför ska ha samma möjligheter och villkor att försörja sig själva och sina eventuella barn. Att skatter och socialförsäkringar är knutna till individen främjar en jämn fördelning av både betalt och obetalt arbete. Delmålet omfattar också att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar när det gäller tillgång till arbete och att de ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Det gäller även inom företagande, samt att det avlönade arbetet ska ge ekonomisk självständighet inte bara i förvärvsaktiv ålder utan också innebära ekonomisk trygghet och självständighet under pensionsåren.

Jämställdhetspolitiska mål, nr 7:2

Hur påverkar målen vår verksamhet?

Kommentar: Sett till hela svenska arbetsmarknaden har kvinnor, när alla löner är uppräknade till heltid, 87 procent av mäns lön. När hänsyn även tas till att en större andel kvinnor än män arbetar deltid, tar längre föräldraledighet och vårdar sjuka barn i högre grad än män blir skillnaden mellan kvinnors och mäns årsinkomster ännu högre, kvinnor har då 81 procent av mäns inkomst. Hur ser det då ut med den ekonomiska självständigheten livet ut? När arbetslivet är över kan kvinnor i genomsnitt kvittera ut 67 procent av mäns pension, de yngre något mer och de äldre något mindre. ("På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2016", SCB)

Fråga: Hur påverkar vår verksamhet, mitt arbete kvinnors och mäns ekonomi och möjlighet till försörjning?

Fråga: Kan vår verksamhet, mitt arbete påverka fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män?

3. Jämställd utbildning

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Info: Delmålet omfattar hela det formella utbildningssystemet från förskola till universitet och högskola, inklusive vuxenutbildning och yrkeshögskolan. Även bildning och utbildning utanför det formella utbildningssystemet, till exempel folkhögskolor och studieförbundens utbildningsverksamhet. Det handlar om att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller personlig utveckling, alltså jämställda förutsättningar att utveckla intressen, ambitioner och att nå sin fulla potential. Detta ska kunna ske utan att hindras av strukturer, fördomar och stereotypa föreställningar utifrån kön. Det finns ett särskilt ansvar inom skolväsendet att främja personlig utveckling.

Kommentar: Av alla nationella program på gymnasieskolan har tre program en jämn könsfördelning, dvs 40–60 procent av vardera könet. Dessa är restaurang-och livsmedel, ekonomi respektive naturvetenskapsprogrammet. ("På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2016", SCB). Skolverket har regeringens uppdrag att genomföra fortbildningsinsatser för främst studie- och yrkesvägledare för att förbättra kvaliteten inom vägledningen. Insatserna ska fokusera på att stärka jämställdhetsperspektivet för att motverka att elevernas studie- och yrkesval inte begränsas av kön, social eller kulturell bakgrund.

Jämställdhetspolitiska mål, nr 7:2

Hur påverkar målen vår verksamhet?

Fråga: Hur påverkar vår verksamhet, mitt arbete, kvinnors och mäns, flickors och pojkars möjligheter och villkor inom utbildningssystemet (från förskola till universitet)?

Fråga: Hur påverkar vår verksamhet, mitt arbete, kvinnors och mäns, flickors och pojkars möjligheter till studieval och till en mer jämställd personlig utveckling?

4. Jämn fördelning av det obetalda hem och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Info: Delmålet avser fördelningen av obetalt arbete mellan kvinnor och män på individnivå, i gemensamma hushåll, men också fördelningen av obetalt arbete på samhällsnivå. Det omfattar obetalt hemarbete (hushålls- och underhållsarbete som utförs i hemmet), omsorgen om barn, äldre och andra närstående. Delmålet inbegriper både den som ger omsorg och den som tar emot den.

Kommentar: Uttaget av föräldrapenning är inte jämställt. Kvinnor tar ut betydligt högre del av föräldrapenningen än män. Tre fjärdedelar av föräldrapenningen och mer än 60 procent av den tillfälliga föräldrapenningen för vård av barn tas ut av kvinnor.

En vanlig reaktion till det här delmålet är ”Varför ska politikerna bestämma hur vi fördelar arbetet hemma?” Det är då viktigt att påminna om att det här delmålet är en förutsättning för att lyckas med delmålet om ekonomisk jämställdhet. Ett antal utredningar och rapporter har konstaterat att den snedfördelning som finns mellan kvinnor och män i uttaget av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning och i den totala längden på föräldraledigheten får negativa konsekvenser för framför allt kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden. Det tar sig uttryck i form av sämre löneutveckling och karriärmöjligheter, högre frånvaro från arbetet på grund av ohälsa och lägre livsinkomst som får betydande konsekvenser för den framtida ålderspensionen.

Fråga: Hur påverkar vår verksamhet, mitt arbete, kvinnors och mäns möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor?

Fråga: Hur påverkar vår verksamhet, mitt arbete, kvinnors och mäns möjligheter att ta ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet?

Jämställdhetspolitiska mål, nr 7:2

Hur påverkar målen vår verksamhet?

5. Jämställd hälsa

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Info: Delmålet avser fysisk, psykisk och sexuell/reproduktiv hälsa, och omfattar såväl förebyggande folkhälsoarbete som åtgärder och insatser till enskilda personer gällande socialtjänst, stöd och service till personer med funktionsnedsättning samt hälso- och sjukvård.

Kommentar: Det finns stora problem med ojämställdhet inom området vård och hälsa i Sverige idag. Nationella register och studier visar till exempel att kvinnor inte har samma tillgång som män till nyare och dyrare läkemedel, att kvinnor är underbehandlade med en rad viktiga mediciner och att kvinnor i mindre utsträckning än män får mediciner enligt de nationella riktlinjerna exempelvis i samband med hjärt-kärlsjukdom.

Inom vissa områden drabbas män i högre utsträckning än kvinnor av kvalitetsbrister. Ett område är depression, där det påpekats att diagnoskriterierna utgått främst från kvinnors symtom. Det finns en risk att vården inte uppmärksammar mäns psykiska lidande och därigenom inte heller kan ge adekvat behandling.

Forskning och studier pekar mot att könsrelaterade skillnader i vårdtillgång och vårdkvalitet kan ha samband med samhällets genussystem. ("O)jämställdhet i hälsa och vård" SKL, 2014)

Fråga: Hur påverkar vår verksamhet, mitt arbete, att kvinnor och män, flickor och pojkar, får lika rätt till vård och omsorg?

Fråga: Hur påverkar vår verksamhet, mitt arbete, att kvinnor och män, flickor och pojkar, får lika möjligheter till en god och jämställt fördelad hälsa?

Jämställdhetspolitiska mål, nr 7:2

Hur påverkar målen vår verksamhet?

6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Info: Delmålet omfattar alla yttringar av fysiskt och psykiskt, inklusive sexuellt, våld och hot om våld som riktas mot kvinnor och flickor. Det omfattar även hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och handel med människor för sexuella ändamål. Det andra ledet i delmålet om kroppslig integritet handlar om kvinnors och flickors rätt och möjlighet att bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion. Delmålet omfattar också mäns och pojkars våldsutsatthet och kroppsliga integritet.

Delmålet har även ett särskilt fokus på kopplingen mellan maskulinitet och våld. Vidare omfattas att motverka kommersialisering och exploatering av kvinnokroppen, i medier, pornografi och reklam som syftar till att reproducera föreställningar om kvinnors underordning. I delmålet ingår också trakasserier, hot och annat våld som sker på internet och andra digitala kanaler. Delmålet är alltså mer omfattande än bara våld i nära relationer, dvs. mellan närstående. Delmålet om mäns våld mot kvinnor har även en stark koppling till närliggande former av våld såsom våld i samkönade relationer och våld mot barn.

Kommentar: En reaktion som ibland uppkommer vid det här delmålet är ”Ska inte kvinnors våld mot män också upphöra?” Allt våld är givetvis fel, oavsett könet på utövaren eller på den som drabbas. Skillnaden är att mäns våld mot kvinnor (och mot andra män) är mycket mer omfattande och klassas därför som ett samhällsproblem.

Världshälsoorganisationen, WHO, uppskattar i en rapport från 2005 att mellan 30 och 60 procent av alla kvinnor någon gång under sin livstid har utsatts för fysiska och/eller sexuella övergrepp. I en sammanställning av forskning från 2013 uppskattar organisationen att 35 procent av världens kvinnor har utsatts för fysiskt eller sexuellt våld av en partner och/eller sexuellt våld av en annan person än en partner.

Fråga: Påverkas vår verksamhet, mitt arbete, av mäns våld mot kvinnor?

Fråga: Påverkas vår verksamhet, mitt arbete, av kvinnors och mäns, flickors och pojkars, rätt till kroppslig integritet och skydd mot sexuella trakasserier?

Jämställdhetsintegrering, nr 8:1

Bemötande

Svårighet:	Medel.
Material:	Ett antal frågor.
Form:	Gruppdiskussion.
Syfte:	Att få igång diskussion och reflektioner kring bemötandefrågor.
Tänk på:	Påminn om att bemötandet här handlar om kvinnor och män, om de bemöts olika, men att även andra diskrimineringsgrunder som etnicitet, ålder, funktionalitet och sexuell läggning kan påverka.
Medskick:	Be deltagarna fundera på och ge exempel på bemötande, egna eller andras eller målgruppens som har ett tydligt jämställdhetsperspektiv till nästa sammankomst.

Instruktion - Bemötande

Be deltagarna att reflektera över målgruppen för deras arbete. Läs därefter upp en lämplig fråga och be åhörarna diskutera och reflektera i mindre grupp eller i bikupor för att sedan redovisa kort inför hela gruppen.

Förslag på frågor

Vilka riktlinjer har arbetsplatsen för hur jag ska bemöta min målgrupp?

Vilken koppling finns det mellan värdegrund och bemötande?

Vad försvårar ett gott bemötande?

Vad är ett gott bemötande för dig? Lista.

Hur vet jag att jag behandlar kvinnor och män likvärdigt?

Hur vi bemöter varandra i arbetet – har det betydelse för hur vi bemöter målgruppen?

Vad kan få någon ur målgruppen att känna sig förbisedd eller i värsta fall kränkt?

Vad kan jag göra för att någon ur målgruppen ska känna sig välkommen eller inkluderad?

Betyder ett jämställt bemötande samma som att bemöta alla likadant?

Vad kan vi göra för att utveckla vårt bemötande av andra personer? Hur ska det följas upp?

Fundera kring hur du blir bemött av målgruppen.

Finns det tid avsatt för reflektion och diskussion om bemötande på din arbetsplats?

Jämställdhetsintegrering, nr 8:2

Jämställdhets-SWOT

Svårighet:	Medel – svår.
Material:	Whiteboard, blädderblock eller bifogad SWOT-mall.
Form:	Grupparbete med gemensam redovisning och reflektion.
Syfte:	Prova på att göra en jämställdhets-SWOT för att analysera den egna verksamheten och det dagliga arbetet.
Tänk på:	Deltagarna behöver inte vara överens i bruttolistan, däremot vid prioriteringen i resultat.
Medskick:	Be deltagarna göra en egen jämställdhets-SWOT, på arbetsplatsen, eller i privatlivet eller i media och redovisa den vid nästa sammankomst.

Instruktion

Börja med att förklara att SWOT är en beprövad metod. Från början ett företags-ekonomiskt planeringshjälpmedel. SWOT betyder Strengths, Weaknesses, Opportunities och Threats – eller Styrkor, Svagheter, Möjligheter och Hot.

Påpeka att det här är en jämställdhets-SWOT som tittar på förutsättningarna för att kunna arbeta med jämställdhet i vår verksamhet. Eller välj ut ett specifikt jämställdhetsproblem i verksamheten som måste åtgärdas.

Ett av huvudsyftena med en SWOT-analys är att genom granskning av styrkor, svagheter, hot och möjligheter i verksamheten värdera de starka och svaga sidorna för att nå fram till en gemensam uppfattning. Det är även en grund för att kunna planera arbetet.

Låt deltagarna tänka på både kort och lång sikt och att ingen utmaning är för liten eller för stor. Utgå ifrån en specifik jämställdhetsutmaning ni har i verksamheten, som måste åtgärdas. Kom fram till utmaningen gemensamt i gruppen eller ta något som du som chef uppmärksammat.

FAKTA

I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet, att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv. Jämställdhetsintegrering är en strategi som används för att uppnå regeringens jämställdhetspolitiska mål.

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsperspektivet alltid ska finnas med i det dagliga arbetet som en naturlig del.

Jämställdhetsintegrering, nr 8:2

Jämställdhets-SWOT

Bruttolista

SWOT = Strengths, Weaknesses, Opportunities och Threats.

Att arbeta med SWOT-analys är ett strukturerat sätt att bedöma styrkor, svagheter, möjligheter och hot.

Styrkor och svagheter är parametrar som den egna organisationen kan påverka, t. ex. genom egna beslut.

Möjligheter och hot är parametrar som den egna organisationen inte kan påverka, t. ex. beslut som fattas av andra (regering och riksdag, myndigheter etc.).

Använd SWOT:en när ett nytt projekt, nya arbetsuppgifter eller liknande ska starta upp. Det kan vara ett renodlat jämställdhetsprojekt eller arbete eller ett projekt eller arbete som behöver jämställdhetsintegreras. Syftet är att fånga in vilka styrkor och möjligheter som finns inför arbetet att ta tillvara på, men även svagheter och hot som kan behöva ingå i en riskanalys för att förhindra eventuella problem. Styrkorna kan användas till att bekämpa eller förhindra svagheterna.

Första steget innebär att benämna vad SWOT:en ska omfatta, t ex ”det nya jämställdhetsprojektet” eller ”arbetet med ny jämställdhetsplan”, ”jämställdhetsintegrering av hemtjänsten” osv.

Först får gruppen spåna fritt och komma med styrkor, svagheter, möjligheter och hot, högt som lågt som listas under de olika rubrikerna.

Bruttolista

Styrkor	Svagheter
Möjligheter	Hot

Jämställdhetsintegrering, nr 8:2

Jämställdhets-SWOT

Resultat

SWOT = Strengths, Weaknesses, Opportunities och Threats.

När den mer omfattande bruttolistan är framtagen ska prioriteringar göras. Några av de viktigaste, mest angelägna styrkorna, svagheter, möjligheterna och hoten ska tas fram. Detta kan göras t ex genom att gruppen får dra ett antal streck var på bruttolistan vid de exempel den enskilde tycker är viktigast för det framtida arbetet. De exempel som får mest streck förs upp som prioritering på resultatlistan.

Slutligen ska resultatet tas om hand och finnas med i planeringen av det kommande arbetet. Det kan handla om att sätta upp mål. Kvalitativa eller kvantitativa. Det kan handla om åtgärder som måste vidtas, undersökningar eller prioriteringar som måste göras innan arbetet kan starta.

Resultat, prioriterade utifrån bruttolistan.

Styrkor	Svagheter
Möjligheter	Hot

Jämställdhetsintegrering, nr 8:2

Jämställdhets-SWOT

Sammanfattning av föreslagna konkreta åtgärder:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Jämställdhetsintegrering, nr 8:3

4R-metoden

Svårighet:	Medel – svår.
Material:	Whiteboard, blädderblock eller 4R-mallen på sidan 2. Statistik att tillgå uppdelad på kön.
Form:	Grupparbete med gemensam redovisning och reflektion.
Syfte:	Analysera den egna verksamheten och det dagliga arbetet.
Tänk på:	För att kunna göra 4R behövs statistik och fakta uppdelat på kön från er verksamhet. Hur ser könsfördelningen ut i målgruppen för verksamheten.
Medskick:	Be deltagarna fundera över och redovisa hur någon arbetsuppgift i den egna verksamheten skulle kunna analyseras med 4R-metoden.

Instruktion

Börja med att presentera 4R-metoden som en beprövad metod, framtagen för kommunala verksamheter. Den används för att kartlägga och analysera verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet med 4R ger en bild av fördelningen av kvinnor och män, flickor och pojkar och hur resurserna fördelas.

- R1 – **Representation**, hur kvinnor och män, flickor och pojkar representeras inom en verksamhet.
- R2 – hur **Resurser** fördelas mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.
- R3 – **Realia**, varför representation och resurser fördelas som de gör.
- R4 – **Realisera**, syftar på att genomföra åtgärder.

FAKTA

I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet, att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv. Jämställdhetsintegrering är en strategi som används för att uppnå regeringens jämställdhetspolitiska mål.

Jämställdhetsintegrering, nr 8:3

4R-metoden

4R-mallen

R1 - Representation - kartlägg representationen

Välj en verksamhet och de målgrupper som ska mätas. Hur många är kvinnor/flickor och hur många är män/pojkar?

R2 - Resurser - kartlägg fördelningen av resurser

Här svaras på hur resurserna fördelas på kvinnor respektive män. Med resurser menas allt från tid till lokaler, information/möten, pengar, insatser o.s.v. på en detaljerad nivå.

R3 - Realia - analysera villkoren

Här görs en analys av varför resurser fördelas som de gör, och varför könsfördelningen ser ut som den gör. Frågorna som besvaras är vem som får vad och på vilka villkor. På vilka villkor är kvinnor och män med och utformar och tar del av verksamheten?

R4 - Realisera - formulera nya mål och åtgärder

Hur bör verksamheten se ut för att bli mer jämställd? Vad behöver göras?

Källor och länkar

Material och tips

Jämställd.nu

En nationell portal för jämställdhet med fakta och nyheter om jämställdhet, praktiska exempel och konkreta verktyg.

www.jamstall.nu

Några filmer från Jämställd.nu: <https://vimeo.com/jamstallnu/videos>

Nationella sekretariatet för genusforskning

En plattform för att öka genomslaget för forskning och kunskap om genus och jämställdhet. Genomför många regeringsuppdrag, har nyhetsbrev.

www.genus.se

BRYT!

Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet, från RSFL.

www.rfslungdom.se/webbshop/bryt

Machofabriken

Ett metodmaterial främst riktat till unga mellan 13-25 år. Ett verktyg med fokus på hur sociala normer för maskulinitet kan ifrågasättas och förändras.

www.machofabriken.se

GÖR!

Samlade metoder för jämställdhetsintegrering från ESF Jämt, Länsstyrelsen Örebro län.

www.lansstyrelsen.se/orebro

<http://www.lansstyrelsen.se/Orebro/Sv/publikationer/2013/Pages/gor!-%E2%80%93-samlade-metoder-for-jamstalldhetsintegrering-fran-esf-jamt.aspx>

Medverkan

Konkret guide med övningar, exempel och intervjuer.

<http://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-medverkan.pdf> eller
<http://www.do.se/stodmaterial/arbetsliv/medverkan/>

Källor och länkar

Material och tips

YouTube

På YouTube finns mängder av material som kan användas. Använd sökord som härskartekniker, härskartekniker allt om jämställdhet, jämställdhet, SKL jämställdhet, machofabriken.

www.youtube.com

DO, Diskrimineringsombudsmannen

Informationsmaterial, lag och rätt, stöd och verktyg. Hur en anmälan om diskriminering och trakasserier går till.

www.do.se

Sveriges antidiskrimineringsbyråer

Kostnadsfritt stöd och hjälp om du upplever att du blivit utsatt för diskriminering. I Dalarna heter det Rättighetscentrum Dalarna.

www.adbsverige.se/

www.sensus.se/I-ditt-lan/Dalarna/Rattighetscentrum-Dalarna/

Forum för levande historia

Material om åskådarrollen, rasism, främlingsfientlighet, intolerans och normer.

www.levandehistoria.se/material

Din fackliga företrädare

Om du är medlem i facket, vänd dig främst till ditt fackliga ombud för stöd och rådgivning om du blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier. Du kan också vända dig till HR – personalavdelningen.



