

Verktogsåda – Vidga normen i praktiken

Välkommen till utbildningen "Vidga normen i praktiken" med syftet att stärka kompetensen kring att arbeta med aktiva åtgärder kopplat till hudfärg. Utbildning består av fem filmer där reflektionsövningar varvas med föreläsningar.

För att ni ska få ut det mesta av utbildningsfilmerna har vi tagit fram ett enklare kompendium med närmare instruktioner till övningar och lästips. Alla skrifter som hänvisas till i lästipsen finns på hemsidan www.vidganormen.se där även utbildningsfilmerna finns.

Ha för vana att pausa filmen direkt efter att övningen introducerats för att sedan gå vidare till kompendiet. När övningen avklarats kan ni sätta på filmen igen för summering och avslut. Övningarna görs med fördel i grupp.

Det är upp till er själva att avgöra om ni kan prioritera läsningen innan utbildningstillfället och hur mycket tid ni har för att arbeta med övningarna på plats.

Utbildningsfilm 1: Färgmedvetenhet – Fungerar som en introduktion till själva utbildningen. Här förklaras hudfärgens roll och betydelse i samhället och därför också i våra organisationer. Nödvändigheten att gå från färgblindhet till färgmedvetenhet för att kunna arbeta med aktiva åtgärder kopplat till hudfärg understryks.

Utbildningsfilm 2: Språk – Beskriver diskrimineringsgrunden hudfärg närmare och hur den tar sig i uttryck i arbetslivet. Här behandlas också nödvändigheten av att ha ett språk för att benämna hudfärg i organisationen. Här finns läsanvisningar och reflektionsövningar.

Utbildningsfilm 3: System för kartläggning och uppföljning – Fokuserar på vikten av ett evidensbaserat, målstyrt arbete för att motverka diskriminering kopplat till hudfärg och hur det kan göras. Här finns läsanvisningar och reflektionsövningar.

Utbildningsfilm 4: Inkluderande kultur – Beskriver vi hur organisationskulturer tar form och hur de kan vara mer eller mindre inkluderande mot människor kopplat till deras hudfärg. Här finns läsanvisningar och reflektionsövningar.

Utbildningsfilm 5: Ledarskap – Fokuserar på hur arbetet med aktiva åtgärder kopplat till hudfärg kan ledas och utforskar om det finns någon skillnad i att leda homogena grupper jämfört med grupper som präglas av olikhet sett till hudfärg. Här finns läsanvisningar och reflektionsövningar.

Film 2 – Språk

Introduktion

I den här filmen beskrivs diskrimineringsgrunden hudfärg närmare och hur diskriminering kopplat till hudfärg tar sig i uttryck i arbetslivet. Här behandlas också nödvändigheten av att ha ett språk för att benämna hudfärg i organisationen.

Läsning

- Sida 10–14 och sida 47–48 i *Vit, svart eller brun? En handbok för aktiva åtgärder kopplat till hudfärg*.

Instruktioner Spelar hudfärg roll?

Pausa filmen och inled med en kort reflektionsövning som ställer frågan på sin spets: *Spelar hudfärg roll?* Ta ställning till följande sex påståenden genom att avgöra om påståendet stämmer in på dig. För varje påstående som stämmer in på dig får du ett poäng.

1. Jag kan bete mig opassande utan att oroa mig för att folk ska tänka att människor med min hudfärg överlag har dålig moral. Om det stämmer in på dig, så har du en poäng.
2. Jag talar sällan (eller funderar sällan på att tala) med barnen i mitt liv om hur de kan uppfattas av andra på grund av deras hudfärg.
3. Jag kan vara ganska säker på att om jag ber att få tala med chefen så kommer jag att få ha att göra med en person med min hudfärg.
4. Om en polis eller butikskontrollant stoppar mig kan jag vara säker på att jag inte blivit utvald på grund av min hudfärg.
5. Områden där det bor många människor med min hudfärg anses allmänt som "bra" områden.
6. Om jag råkar ut för en negativ erfarenhet frågar jag mig sällan om den har med min hudfärg att göra.

Syftet med den här sortens övning är att synliggöra hur vi kan vara privilegierade eller missgynnade beroende på hur vi identifierar oss själva och av andra kopplat till hudfärg. Låt deltagarna svara på hur många av påståendena som stämmer in på dem och notera om ni tror att era svar har någon koppling till er hudfärg.

Be deltagarna dela med sig av vad övningen får dem att tänka eller känna.

Instruktioner Pepsi Co

En förutsättning för att kunna bedriva ett systematiskt och målstyrt arbete för att motverka diskriminering är att man har ett språk för att kunna prata om den aktuella formen av diskriminering och att man har kategorier för att göra jämförelser mellan medarbetare längs diskrimineringsgrunden.



Pausa filmen när övningen introducerats och studera bilden på styrelsen för det amerikanska företaget PepsiCo, som främst är känt för sina drycker. Tänk att du jobbade på företaget och styrelsen hade möte i sammanträdesrummet. Du behöver skicka iväg din assistent med ett telegram till en styrelsemedlem men du vet inte vad styrelsemedlemmen heter, bara hur den ser ut. Det rör sig om personen som sitter till längst ner till vänster i bilden. Pausa filmen och besvara kommande fråga.

Frågor

Hur beskriver du personen för din assistent så hen hittar rätt?

Varför tror ni att det är svårt för många människor i Sverige att benämna hudfärg?

Vad tror ni att oviljan att benämna hudfärg har för effekt på arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering kopplat till hudfärg?

Svara på den första frågan en och en och diskutera de andra två frågorna i gruppen. När ni diskuterat frågorna kan ni sätta på filmen igen.

Film 3 – System för kartläggning och uppföljning

Introduktion


I det här avsnittet fokuserar vi på vikten av ett evidensbaserat, målstyrt arbete kopplat till hudfärg och hur det kan göras.


Läsning

- Sida 30–39 i *Vit, svart eller brun? En handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg*
- *Jämlikhetsdata på arbetsplatsen – med fokus på etnisk tillhörighet*

Instruktioner

Pausa filmen och studera det här exemplet från Länsstyrelsen i Stockholms län medarbetarenkät. I enkäten ställs frågor om hur medarbetare upplever organisationen och den avslutas med en uppsättning bakgrundsfrågor som möjliggör jämförelser mellan grupper. En av frågorna lyder jag är: och kan besvaras med alternativen man, kvinna, annat. När frågan ställs på det här sättet är det i juridisk mening inte längre en fråga om kön utan om könsidentitet, eftersom svensk lag bara erkänner två juridiska kön.




Länsstyrelsen
Stockholm

Jag är:

Kvinna

Man

Annat

Vill ej uppge

Människors könsidentitet är en känslig personuppgift och det innebär att Länsstyrelsen i Stockholms län behöver registrera och hantera uppgifterna på ett sådant sätt att de inte kan kopplas till en enskild individ.

Det här gör Länsstyrelsen i Stockholms län och en rad andra arbetsgivare eftersom det blir allt vanligare att frågor om juridiskt kön ersätts med en fråga om könsidentitet som upplevs som mer inkluderande. Det lämnar också Länsstyrelsen i Stockholms län med möjligheten att

jämföra hur män, kvinnor och icke-binära upplever organisationen. Det ger ett förbättrat arbete mot diskriminering än om det bara hade jämfört män och kvinnor.

Ur teknisk och juridisk synpunkt har man samma utmaning framför sig om man ställer frågor om könsidentitet som om man ställer frågor om hudfärg.

Pausa filmen och besvara följande frågor.

Frågor

Varför tror ni att det börjar bli vanligt att arbetsgivare anonymt ställer frågor om anställdas könsidentitet för att kartlägga diskriminering?

Varför tror ni att det fortfarande är ovanligt att arbetsgivare anonymt ställer frågor om anställdas hudfärg för samma syfte?

När ni diskuterat frågorna kan ni sätta på filmen igen.

Film 4 – Inkluderande kultur

Introduktion

I det här avsnittet beskriver vi hur organisationskulturer skapas och hur de kan riskera att vara mer eller mindre inkluderande avseende hudfärg.

Läsning

- Sida 21–29 i *Vit, svart eller brun? En handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg*
- *Minoritetsstress i praktiken*

Instruktioner

För att kunna avgöra hur pass inkluderade en arbetsplatskultur är behöver vi identifiera vilka sociala identiteter som dominerar eftersom det influerar de normer som kommer att tas för givet på arbetsplatsen. Normerna i sin tur reglerar vilka beteenden och sätt och vara som passerar som socialt tillåtna och önskvärda. Så här såg resultatet ut när ett Stockholmsbaserat tjänsteföretag fick svara på vilka sociala identiteter den typiska medarbetaren i organisationen tillhörde. Pausa filmen, se över tabellen och besvara följande frågor.

Kön	Kvinna
Hudfärg	Vit
Religion	Sekulär, kristendom
Funktionsvariation	Normfungerande kroppar
Sexuell läggning	Heterosexuell (öppet)
Ålder	27–45
Klass	Medelklass
Plats	Dem fina områdena
Utbildning	Akademisk, personalvetare, humaniora
Språk	Svenska (innerstads-stockholmska), engelska,
Klädstil	Svart, H&M-proper
Fritidsintressen	Hälsa, träning, SATS, resor, upplevelser, mat, husdjur
Civilstånd	Par och singlar, (många barn)
Politisk orientering	Inga ytterkanter, mer mitten, liberala

Frågor

Kan ni se någon omärkt vithet i några av de sociala identiteterna förutom hudfärg?

Vilka i så fall?

Kan ni tänka er att omärkt vithet kan leda till en organisationskultur som fungerar exkluderande mot människor som inte är vita?

När ni diskuterat frågorna kan ni sätta på filmen igen.

Film 4 – Ledarskap

Introduktion

I det här avsnittet fokuserar vi på ledarskap och hur arbetet med aktiva åtgärder ska ledas och om det finns någon skillnad i att leda homogena grupper jämfört med grupper som präglas av olikhet sett till hudfärg.

Läsning

- Sida 49–52 i *Vit, svart eller brun? En handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg*
- *Hudfärgens betydelse – på din arbetsplats*

Instruktioner

Vi ska nu ta tillfället i akt att göra en övning som är kopplat till ledarskap och hudfärgens roll på arbetsplatsen. Ni ska kliva in i ledarrollen och hantera en situation som kanske blir allt vanligare när fler rasifierade svenskar börjar göra rättighetsanspråk på arbetsplatsen.

Pausa filmen och föreställ dig följande scenario: Du som chef mottar en förfrågan från några rasifierade medarbetare på din arbetsplats som vill bilda en separatistisk grupp på arbetsplatsen. Ett safe space för att kunna samtala om sina erfarenheter. Med separatistisk menar dem att gruppen enbart ska vara till för medarbetare som identifierar sig som icke-vita.

Idén är att separatistiska rum fungerar som trygga rum för medlemmar i marginaliserade grupper som kan komma samman och utbyta erfarenheter av marginalisering och trauma. Behovet kommer av att normbrytande människor går genom tillvaron med det stresspåslag som det innebär när ens identitet och perspektiv marginaliseras av den dominerande kulturen. I separatistiska rum är tanken att marginaliserade kan uttrycka sig fritt utan att behöva känna sig obekväma, ovälkomnade eller utmanade på grund av vad de säger.

Men ledningen är splittrad med flera andra chefer som är starkt emot. En chef säger att separatistiska rum är diskriminerande oavsett vem dem är till för. Hen jämför det med att Ku Klux Klan skulle starta en klubb enbart för vita på arbetsplatsen och hen skulle självklart vara mot det också. Besvara följande frågor.

Frågor

Skulle du stödja bildandet av den separatistiska gruppen för rasifierade medarbetare eller skulle du motsätta dig? Och hur motiverar du ditt beslut?

När ni besvarat frågorna kan ni sätta på filmen igen.

Ytterligare resurser

Det finns mer! För dig som vill utöka din kunskap om aktiva åtgärder och utveckla praktiska dina färdigheter kring jämlikhetsarbetet kopplat till hudfärg i organisationen, vill vi tipsa om följande resurser som finns på www.vidganormen.se

Vidga normen - Podd

Hudfärgens betydelse på din arbetsplats – Handbok

Ledarskap – Handbok

Jämlikhetsdata - Handbok

Minoritetsstress - Handbok

Du hittar mer kunskap och pågående aktiviteter på om länsstyrelsernas uppdrag att motverka rasism i arbetslivet här: <https://www.lansstyrelsen.se/stockholm/samhalle/social-hallbarhet/manskliga-rattigheter-och-demokrati/rasism-i-arbetslivet.html>