



Länsstyrelsen
Gävleborg



NORDANSTIGS
KOMMUN

Horisontella principer Metodhandbok Gävleborgs flyktingenheter

Innehåll

1. Syftet med handboken	5
Bakgrund.....	5
2. ESF:s horisontella principer	7
Vad är jämställdhet?.....	7
Varför behöver vi jämställdhet?.....	7
Vad är tillgänglighet?.....	7
Varför behövs principen om tillgänglighet i arbetslivet?.....	8
Vad är icke-diskriminering?.....	8
Varför behövs principen om icke-diskriminering?	8
Ytterligare förklaring av diskrimineringsgrunderna	9
3. Jämställdhetsintegrering	10
De jämställdhetspolitiska målen	10
Vad är jämställdhetsintegrering?.....	10
Minimistandard	10
Analys	11
Mål och indikatorer	11
Genomförande.....	11
Uppföljning	12
Utvärdering	12
4. Svensk diskrimineringslagstiftning	13
Vad är diskriminering?.....	13
Lagens definition av diskriminering	13
Sex former av diskriminering.....	13
Direkt diskriminering.....	13
Vad är missgynnande?	14
Vad är en jämförbar situation?	14
Missgynnandet ska ha samband med en diskrimineringsgrund	14
Indirekt diskriminering.....	15
Exempel: Krav på språkkunskaper.....	15

Bristande tillgänglighet	16
Diskriminering och värderingar	18
Lagen skyddar endast individer	19
Exempel på diskriminering	19
Var kan man bli diskriminerad?	20
Bemötande i offentlig sektor	20
Vad är inte diskriminering?	20
5. Jämställdhet – exempel.....	21
Stereotypa könsroller	21
Tips och råd.....	21
Jämställd hälsa	21
Tips och råd.....	21
Fördelning av makt och inflytande i gruppen	21
Tips och råd.....	21
Fördelning av makt och inflytande för individen.....	22
Tips och råd.....	22
6. Icke-diskriminering – exempel	23
Synen på ålder	23
Tips och råd.....	23
Religiösa sedvänjor	23
Tips och råd.....	23
HBTQI- och sexualitetsfrågor.....	23
Tips och råd.....	23
Diskriminering i hemlandet.....	24
Tips och råd.....	24
Bön på arbetstid	24
Tips och råd.....	24
7. Tillgänglighet – exempel.....	25
Synen på funktionsnedsättning	25
Tips och råd.....	25

Deltagare med funktionsnedsättning.....	25
Tips och råd.....	25
Undervisningsförutsättningen	25
Tips och råd.....	25
8. Så kan vi arbeta med värdegrundsfrågor.....	27
Arbetet börjar med dig själv och i personalrummet.....	27
Skapa en grund för en bra dialog	27
Välkomnande och presentation	27
Tydliggör kursupplägget	27
Skapa en tillåtande atmosfär	27
Ge beröm och feedback.....	28
Bestäm gruppregler tillsammans.....	28
Information i ett begripligt sammanhang	28
Värderingsövningar.....	28
Tips på webbsidor	28
Använd goda förebilder.....	29
Vänd på perspektiven.....	29
Kulturkarta – World value survey	30
9. Arbetet i Gävleborg	31
Undersökning	31
Jämställdhet.....	31
Tillgänglighet	32
Icke-diskriminering	32
Ekologiskt hållbar utveckling	33
Sammanfattning	34
10. Slutord.....	35
11. Referenser och tack.....	37
Referenser	37

1. Syftet med handboken

Bakgrund

För flyktingmottagande generellt saknas nationella föreskrifter, detta leder till att var och en för sig av landets kommuner organiserat flyktingmottagandet på lite olika sätt. Detta är en bakgrund till att Gävleborgs kommunernas flyktingenheter ser ett behov av stöd för att tillsammans utveckla mottagandet av nyanlända. Diskussionen i samhället idag handlar mycket om normer och attityder gällande nyanlända. Detta kan skapa osäkerhet bland de som möter människor i sitt arbete, hur vi framgångsrikt kan jobba med dessa frågor internt i organisationen men också med våra deltagare i olika insatser.

Därför behöver vi föra värdegrundsdialoger

De ambitioner som Sverige har i arbetet mot diskriminering och för jämställdhet och tillgänglighet innebär en stor kulturskillnad jämfört med det vardags- och arbetsliv många nyanlända kommer ifrån. För att underlätta deras integrering i det svenska samhället är det viktigt att samtala om värdegrundsfrågor. Frågorna behöver lyftas oavsett målgrupp, de är lika aktuella oavsett vilket land man kommer ifrån. Att vissa livsåskådningar kan få negativa konsekvenser för individ och samhälle är ytterligare en anledning till värdegrundsdialog.

Dessutom ställer regeringen krav på statliga myndigheter och organisationer att de ska arbeta för jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet. Många kommuner bedriver också projekt som finansieras av ESF (Europeiska socialfondsprogrammet), de fyra horisontella principerna ska genomsyra alla insatser som görs med socialfondens medel.

Att enbart informera om den lagstiftning som gäller i Sverige räcker inte, det behövs dialog för att nå fram. Först genom att samtala kan vi gemensamt få in fler perspektiv på ett tema, öka vår kunskap och skapa utrymme för den reflektion som krävs för att förändra tankemönster och beteenden.

Handbokens upplägg

I de första avsnitten tas Europeiska Socialfondens Horisontella principer, jämställdhetsintegrering och svensk diskrimineringslagstiftning upp. Här förklaras vad som menas med de Horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet, icke – diskriminering och ekologiskt hållbar utveckling. Under avsnittet om jämställdhetsintegrering finns beskrivningar och rekommenderade metoder för en lyckad jämställdhetsintegrering. Vidare förklaras på en grundläggande nivå vad svensk diskrimineringslagstiftning innebär.

I de följande avsnitten beskriver vi situationer och förhållanden som medarbetarna har ställts inför och berättar om lösningar som de rekommenderar. I de sista avsnitten finns råd och metoder som kan användas för att arbeta med värderingsfrågor generellt oavsett tema. Det går även att ta del av tips från aktörer som har expertkunskap och kan fungera som kunskapsbank.

Syftet är att motivera till fortsatt arbete med värdegrundsfrågor och att förklara ESF:s krav på att varje projekt ska arbeta med de horisontella principerna.

Förhoppningen är att handboken kan

- Belysa vilka slags frågor som medarbetare stöter på
- ge tips och råd för vilka metoder som kan användas
- fungera som stöd till verksamheterna och dess medarbetare
- lyfta upp vikten av att det finns ett systematiskt arbete kring dessa frågor i verksamheterna och organisationerna
- skapa förståelse för hur viktigt det är att chefer och ledare stödjer sina medarbetare i detta arbete
- höja kvaliteten i bemötandet som gäller dessa frågor
- öka kunskapsnivån

Välkommen att använda handboken!

2. ESF:s horisontella principer

Här följer en förklaring om vad principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering innebär i det svenska socialfondsprogrammet 2014 – 2020.

Vad är jämställdhet?

Jämställdhet handlar om förhållandet mellan kvinnor och män. De svenska nationella jämställdhetsmålen är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Kvinnor ska ha samma ekonomiska självständighet som män, samma makt och inflytande, de ska dela arbetet med hem och barn lika, och mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Jämställdhetsintegrering innebär i socialfondsprogrammet att jämställdhetsperspektivet systematiskt ska införas i alla verksamheter och i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla faser av programmet. Det är ett sätt att se till att jämställdheten inte blir något separat eller tillfälligt. Det ska också införas systematiskt i varje projekt, från ansökan till genomförande och utvärdering.

Varför behöver vi jämställdhet?

Socialfondens insatser är i stor utsträckning individorienterade – men det finns samtidigt ett mål att insatserna ska leda till strukturella förändringar i samhället. Jämställdhet, liksom de andra horisontella principerna, är ett sätt att uppnå det. Den svenska arbetsmarknaden är inte jämställd. Kvinnor och män finns på arbetsmarknaden men i olika utsträckning, i olika yrken och branscher samt under olika arbetsvillkor. Ett exempel på detta är att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män, vilket får konsekvenser för både lön och pension. Skillnader syns också i nyföretagande: endast en tredjedel av Sveriges nya företag startas av kvinnor. Skillnader mellan könen märks även i ungas val av utbildning. Den könssegregerade arbetsmarknaden utgör ett problem eftersom den bland annat kan leda till bristande kompetensförsörjning. Ett exempel kan vara att unga män i en kommun utbildar sig till yrken där det inte finns arbete, medan det i samma kommun kan vara brist på exempelvis sjuksköterskor.

Vad är tillgänglighet?

Principen om tillgänglighet handlar om att samhället och arbetslivet ska vara tillgängligt för alla. Personer med permanenta eller tillfälliga funktionsnedsättningar ska ha möjlighet att delta i arbetslivet på lika villkor. Det är en del av de mänskliga rättigheterna.

Tillgänglighet har flera sidor:

- **Tillgänglig verksamhet:** Sådant som påverkar hur människor mår: till exempel arbetstider, arbetsmiljö, arbetsklimat, arbetsfördelning, organisering och ledarskap, attityder och värderingar samt möjlighet till utbildning.
- **Tillgänglig fysisk miljö:** Till exempel hur lokaler och kontorsmaterial är utformade, åtkomst till alla rum och våningsplan i en byggnad, möblering, ventilation, ljudmiljö och så vidare.

- **Tillgänglig information:** Till exempel hur lätt det är att få information och i vilket format informationen erbjuds (text, ljud, video, lättläst svenska, olika språk, tekniska lösningar med mera).

En verksamhet som inte är tillgänglig riskerar att bli exkluderande eller diskriminerande. Bristande tillgänglighet är också en grund för diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Varför behövs principen om tillgänglighet i arbetslivet?

Var femte invånare i Sverige har någon form av funktionsnedsättning. I begreppet ryms mycket, från fysiska funktionsnedsättningar till intellektuella och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (till exempel ADHD). För vissa innebär funktionsnedsättningen en nedsatt arbetsförmåga, och många behöver anpassningar för att kunna delta på lika villkor i samhället och i arbetslivet. Därför är det viktigt att jobba aktivt med tillgänglighet. Målet är att vi ska få en jämlik och inkluderande arbetsmarknad.

I dagsläget är inte arbetsmarknaden tillgänglig för alla, vilket också syns i statistiken:

- Bland de personer som är inskrivna på Arbetsförmedlingen har 26 procent en funktionsnedsättning (jämfört med cirka 10 procent av personer i åldrarna 16–64 år). Det finns också många med dold funktionsnedsättning som ännu inte fått diagnos.
- Av de personer som har nedsatt arbetsförmåga har endast 44 procent ett arbete. Detta kan jämföras med 75 procent i övriga befolkningen.

Vad är icke-diskriminering?

Principen om icke-diskriminering handlar om att alla ska vara inkluderade i samhället och arbetslivet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning och funktionshinder. Frihet från diskriminering är en mänsklig rättighet. I svensk lagstiftning finns skydd mot diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Det finns också krav på att arbetsgivare ska genomföra aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter vad gäller kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Kraven preciseras i reglering av arbetsförhållanden, i rekrytering och i lönefrågor.

Varför behövs principen om icke-diskriminering?

Både aktuell forskning och rapporter från Diskrimineringsombudsmannen (DO) visar att diskriminering förekommer inom olika samhällsområden, inte minst i arbetslivet. Forskningen visar på att aspekter som till exempel ålder och etnisk tillhörighet påverkar individens möjligheter att kallas till anställningsintervju eller att få ett arbete. Därför medför diskriminering att kompetens inte tas till vara. Samtidigt förlängs tiden i arbetslöshet för vissa kvinnor och män, medan andra tvingas ta arbeten under sin kvalifikationsnivå. Den direkta, individuella, diskrimineringen är ett hinder för att uppnå målet om lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för alla. Men det finns också regler, rutiner, normer, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för olika grupper att uppnå lika rättigheter och möjligheter.

Ytterligare förklaring av diskrimineringsgrunderna

- **Kön:** Att någon inte får diskrimineras utifrån vilket kön hen har (kvinna, man, transsexuell)
- **Könsöverskridande identitet:** Min identitet är min bild av mig själv. Den som inte känner sig som kvinna och inte heller som en man har en identitet som är könsöverskridande. En man som klär sig som en kvinna ska inte behandlas annorlunda. En kvinna som klär sig som en man ska inte heller behandlas annorlunda.
- **Etnisk tillhörighet:** Alla människor har olika hudfärg. Vi kommer från olika kulturer. Vi kan tillhöra olika folk och bo i samma land. Det kan kallas för att vi har olika etniska bakgrunder. I lagen kallas det etnisk tillhörighet. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla människor kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.
- **Religion eller annan trosuppfattning:** Det är förbjudet att diskriminera på grund av religion eller tro eller om en person inte tror på någon gud (ateism).
- **Sexuell läggning:** Du får inte behandla en annan människa annorlunda på grund av vem hen blir kär i.
- **Ålder:** Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av hens ålder.
- **Funktionsnedsättning:** Någon behöver extra hjälp för att kunna förstå, koncentrera sig eller sitta still, läsa, skriva eller tala, se, höra eller röra sig. Om du bryter benet och därför åker rullstol en månad räknas inte det som funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen. Lagen kräver längre tid för funktionsnedsättningen.

3. Jämställdhetsintegrering

De jämställdhetspolitiska målen

De nationella målen för jämställdhetspolitiken är antagna av riksdagen. Det övergripande nationella jämställdhetsmålet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Sex delmål

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Ojämställdhet syns i Sverige genom exempelvis en starkt könsuppdelad arbetsmarknad där kvinnor är överrepresenterade i lågt betalda yrken, ofta på deltid och underrepresenterade i beslutsfattande positioner. Kvinnor har högre stressnivå i arbetet och är mer sjukskrivna än män. Kvinnor och män startar och driver företag i olika hög grad och inom olika branscher. Kvinnor arbetar fler obetalda timmar än män i hemmet. Pojkar går inte vidare till och avbryter gymnasiestudier i större omfattning än flickor. Stereotypa förväntningar begränsar både kvinnor och män och skapar en könssegregerad arbetsmarknad.

Vad är jämställdhetsintegrering?

Lagstiftning är avgörande för att nå jämställdhet men räcker inte för att skapa förändring. Jämställdhetsintegrering handlar om ett systematiskt och omfattande sätt att arbeta in ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamhetsområden och praxis, på alla nivåer och gäller alla berörda. Jämställdhet ska ingå i all verksamhet och inte vara något separat vid sidan om.

Minimistandard

Att arbeta med jämställdhet inom Europeiska socialfonden är ett skalkrav. Det betyder att jämställdhet ska finnas med i allt arbete, från förberedelser av program till ett projekts genomförande. Att införa jämställdhetsperspektiv i verksamheten kräver ett systematiskt angreppssätt. En svensk version av standarden finns framtagen för Socialfonden och utvecklad av svenska ESF-rådet. Varje nivå består av fem steg, som i sig utgör ESF:s arbetsgång. Det första steget är analys av området som ska påverkas, där en jämställdhetsanalys ska ingå. Nästa steg är att sätta mål och indikatorer för jämställdhet. Därefter följer stegen genomförande, uppföljning samt utvärdering, som alla ska vara jämställdhetsintegrerade. Standarden beskriver arbetet på EU-nivå, nationell nivå och genomförande samt projektnivå. I detta avsnitt riktar vi in oss på projektnivå.

Analys

En jämställdhetsanalys visar skillnader mellan kvinnors och mäns situation på eller utanför arbetsmarknaden och vilka orsakerna till dem är. Metoden 4 R som står för representation, resurser, realia och realisera rekommenderas.

Gör så här

Representation

- Kartlägg hur kvinnor och män representeras inom en organisations delar och på olika nivåer. Hur många kvinnor/män, flickor/pojkar finns i en verksamhet/målgrupp? Svaren ger en uppfattning om könsfördelning på alla nivåer och alla delar, från beslutsfattare till brukare.

Resurser

- Hur fördelas resurserna på kvinnor respektive män? Med resurser menas allt från tid till lokaler, pengar, insatser på en detaljerad nivå.

Realia

- Här ser ni vidare på 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. Här lyfts fram om en ojämställdhet kan bero på stereotypa uppfattningar och normbildningar.

Realisera

- Syftar på att genom en handlingsplan realisera vad som ska åstadkommas genom att formulera nya mål och åtgärder.

Mål och indikatorer

Utifrån de skillnader och frågeställningar som identifierats i analysen formuleras mål och indikatorer. Målen ska visa hur projektet bidrar till jämställdhet och kunna kopplas till nationella/regionala jämställdhetsmål men självklart också till vad projektet vill genomföra, vilket deltagande eller genomslag projektet strävar efter. Ett genomgående jämställdhetsmål är att minska könsskillnaderna.

Genomförande

När en jämställdhetsanalys är gjord och mål är satta efter den finns en bra grund för att avgöra vilka aktiviteter som bidrar till att uppnå jämställdhetsmålen. Om analysen visar att färre unga män än kvinnor deltar i program för att få mer utbildning, vad beror det på? Om målet är att flera unga män deltar, vilka metoder kan göra att flera deltar? De effekter och resultat projektet vill uppnå ska relateras till program mål, nationella och regionala jämställdhetsmål samt programmets jämställdhetsmål. Hur projektet leds och styrs ska också beskrivas ur ett jämställdhetsperspektiv.

Uppföljning

Läges och slutrapporter från ESF-rådet efterfrågar en uppföljning där jämställdhet tydligt finns med. Projektledningen behöver formulera hur projektets mål och indikatorer regelbundet följs upp när det gäller jämställdhet. Ett exempel kan vara ett "nöjd deltagarindex" för projektets deltagare. Frågor kopplat till jämställdhet kan vara om kvinnor och män får samma utrymme, tid och stöd, om nedvärderande eller sexistiska kommentarer förekommer etc. Enkäter som denna kan sedan användas som underlag för uppföljning. Om målen inte nås behöver projektet fortsätta att utveckla sina strategier för att närma sig målen.

Utvärdering

Projekt ska utvärderas för att se om och i vilken grad jämställdhetsmålen uppnåtts. Projektet ska också utvärderas när det gäller om jämställdhetsanalys har gjorts, om mål och indikatorer satts och om insatserna bidragit till att minska ojämställdhet.

4. Svensk diskrimineringslagstiftning

Vad är diskriminering?

Det är svårt att på ett lätt sätt förklara vad diskriminering är. Det kan till exempel innebära att du blir utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier. Det kan också innebära att du blir orättvist behandlad på jobbet, i skolan, när du åker buss, besöker arbetsförmedlingen eller där du handlar. Ordet diskriminering brukar i vardagligt tal ofta användas om orättvis behandling av olika slag, där någon gör åtskillnad mellan olika människor. Men det som av många uppfattas som diskriminering är inte alltid diskriminering i lagens mening. På den här sidan förklarar vi vad diskriminering är enligt diskrimineringslagen.

Lagens definition av diskriminering

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

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

Sex former av diskriminering

Lagen förbjuder sex former av diskriminering. De olika formerna är

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av [de sju diskrimineringsgrunderna](#). Om en händelse är diskriminering beror alltid på den enskilda situationen. Här följer några exempel på sådant som kan vara direkt diskriminering:

- Om någon söker ett arbete och uppfyller kraven i annonsen men inte blir kallad till intervju medan någon annan som har samma eller liknande meriter blir kallad till intervju. Skillnaden i behandlingen ska ha samband med en diskrimineringsgrund, till exempel personens kön.
- Om en kund som vill tanka på en bensinmack måste betala i förskott medan en annan kund får betala efteråt. Skillnaden i behandling ska ha samband med en diskrimineringsgrund, till exempel personens etniska tillhörighet.

Vad är missgynnande?

Ett missgynnande är om någons handlande, beslut eller beteende får en negativ följd för någon annan, det vill säga en skada, nackdel eller ett obehag. Det kan handla om att en person kommer i ett sämre läge eller går miste om en förbättring, en förmån eller service. Det spelar ingen roll om det finns en avsikt att missgynna eller inte; det är effekten eller resultatet som avgör om det är ett missgynnande.

Exempel på missgynnande är att någon:

- inte blir kallad till intervju för ett jobb
- inte får gå en utbildning
- inte får handla i en affär
- inte blir insläppt på en restaurang
- inte får hyra en bil eller en bostad.

Vad är en jämförbar situation?

För att det ska handla om direkt diskriminering måste någon ha blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation. Det innebär att den som anser sig har blivit diskriminerad ska jämföras med någon annan som befinner sig i en liknande situation. Om det saknas en verklig person att jämföra med kan jämförelsen göras med hur en hypotetisk, förmodad, person skulle ha blivit behandlad.

Om två personer söker samma jobb och de har ungefär likadana meriter så är de i en jämförbar situation. Är det stor skillnad i meriterna så är de två oftast inte i en jämförbar situation enligt lagen.

Inom till exempel sjukvården eller socialtjänsten kan bedömningen av vad som är en "jämförbar situation" utgå från människors behov. Till exempel kan två personer som har brutit benet ha samma vårdbehov och därför befinna sig i en jämförbar situation. Om en av dessa personer har en sjukdom som påverkar vårdbehovet kan det innebära att de inte längre är i en jämförbar situation.

Ett annat exempel på situationer som är jämförbara är när flera personer söker till en utbildning och alla uppfyller kraven för antagningen, exempelvis godkänt betyg i matematik och engelska.

I andra fall är utgångspunkten att de flesta befinner sig i en jämförbar situation och därför har rätt att inte bli bemötta på ett diskriminerande sätt. Det gäller till exempel i affären, på restaurangen eller på bussen.

Missgynnandet ska ha samband med en diskrimineringsgrund

För att något ska vara direkt diskriminering måste det också finnas ett samband mellan missgynnandet och en eller flera diskrimineringsgrunder.

Allra starkast är sambandet om det finns en avsikt att missgynna en person på grund av någon av diskrimineringsgrunderna. Det krävs dock inte att det finns någon vilja eller önskan att missgynna någon på grund av diskrimineringsgrunderna. Om någon diskriminerar för att tillgodose någon annans önskan är detta också diskriminering. Ett

exempel är om en hyresvärd nekar en person med en viss funktionsnedsättning att hyra en lägenhet för att andra hyresgäster inte vill ha en granne med den funktionsnedsättningen.

Även om avsikten är att bespara personen lidande eller obehag men konsekvensen blir att personen missgynnas finns ett samband mellan handlingen och diskrimineringsgrunden. Det kan till exempel handla om en kioskägare som inte vill anställa en ung kvinna för att jobba under nattsiftet för att ägaren anser att jobbet är för farligt för en ung kvinna.

Det finns också ett samband vid så kallad "felaktigt förmodad" tillhörighet till någon av diskrimineringsgrunderna. Om en person till exempel inte får komma in på en restaurang för att dörrvakten tycker illa om homosexuella personer och felaktigt tror att personen i fråga är homosexuell finns det ett samband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden. Sambandet finns alltså även om dörrvakten hade fel om den sexuella läggningen.

Sambandet finns även när någon diskrimineras på grund av att hen har en anknytning till någon annans tillhörighet till en av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel på detta är om en hyresvärd vägrar att hyra ut en lägenhet till en person på grund av att hans make eller sambo har en viss etnisk tillhörighet.

Det räcker att diskrimineringsgrunden är en av flera orsaker till en diskriminerande behandling för att det ska anses finnas ett samband.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla. Det kan till exempel handla om krav på viss längd som kan missgynna kvinnor och krav på körkort som kan missgynna personer med funktionsnedsättning.

Det är dock inte indirekt diskriminering om följande kriterier är uppfyllda:

- Syftet med regeln eller rutinen är berättigat, det vill säga befogat och objektivt godtagbart. Detta innebär att syftet ska vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att kunna få företräde framför principen om icke-diskriminering.
- De medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det innebär att det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet.

Exempel: Krav på språkkunskaper

Om en arbetsgivare vid en anställning ställer höga krav på kunskaper i svenska kan det missgynna personer som har svenska som andraspråk. Kravet på kunskaper i svenska skulle då kunna innebära indirekt diskriminering. Om det faktiskt krävs språkkunskaper på en viss nivå för att utföra arbetet skulle kravet vara relevant och inte anses som diskriminering. Om en kommun till exempel ska anställa en lärare i svenska, är det ett rimligt krav att befattningen kräver goda kunskaper i svenska språket. För andra typer av

tjänster finns det inte alltid samma skäl att ställa lika höga krav på språkkunskaper. Om kravet ändå ställs på tjänster där det inte är relevant kan det vara indirekt diskriminering.

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäligen tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Vad innebär skäligen tillgänglighetsåtgärder?

Lagen ställer krav på att genomföra skäligen tillgänglighetsåtgärder. Vad som är skäligen åtgärder avgörs genom en **helhetsbedömning i varje enskilt fall**. Utgångspunkten för vad som är en skäligen åtgärd är de krav på tillgänglighet som gäller enligt de lagar och regler som finns för verksamheten. Till exempel arbetsmiljölagen, skollagen, plan- och bygglagen eller EU förordningar om passagerares rättigheter vid transporter.

Utöver de krav som finns i lagar och andra regler behöver de flesta verksamheter bara genomföra enklare åtgärder. Inom arbetslivet och när det gäller lokaler i högskolan kan det däremot behövas ytterligare åtgärder.

I helhetsbedömningen av vad som är en skäligen åtgärd tas **även hänsyn till följande**:

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna hos verksamheten
- hur varaktig och omfattande relationen mellan den enskilda personen och verksamheten är
- andra omständigheter av betydelse, till exempel nyttan av en åtgärd.

Ansvar för tillgängligheten

Den som är **ansvarig för en verksamhet**, till exempel en arbetsplats, en skola eller en butik är skyldig att genomföra skäligen åtgärder för att verksamheten ska vara tillgänglig för en person med funktionsnedsättning. Den som låter bli att genomföra skäligen tillgänglighetsåtgärder eller den som genomför åtgärder som inte är tillräckliga kan göra sig skyldig till diskriminering. Åtgärderna är tillräckliga om de leder till att en person med en funktionsnedsättning kommer i jämförbar situation med en person utan denna funktionsnedsättning.

Exempel på åtgärder som kan krävas kan vara:

- att ta bort trösklar
- att läsa upp menyn på en restaurang
- att erbjuda hjälpmedel som någon behöver för att kunna delta i skolan eller på jobbet.

Rätt att få ta del av verksamheten

En person med funktionsnedsättning har rätt att **ställa krav på tillgänglighet** inom bland annat restaurang, butik, utbildning, arbete och hälso- och sjukvård. Det handlar först och främst om att personen ska kunna få del av den aktuella verksamheten. Det behöver inte alltid ske på exakt samma sätt som är möjligt för personer utan funktionsnedsättning men skillnaderna får dock inte vara större än vad som är sakligt påkallat.

Exempel på åtgärder för tillgänglighet

Åtgärder för tillgänglighet kan handla om stöd eller personlig service, information och kommunikation, samt den fysiska miljön.

Exempel på stöd eller personlig service

- Stöd i undervisningen i skolan.
- Ledsagning genom en myndighets lokaler.
- Hjälpt att plocka och packa matvaror i en butik.
- Att få menyn uppläst på en restaurang.

Exempel på tillgänglig information och kommunikation

- Information i alternativa format, till exempel i stor stil (text med en större teckenstorlek än den brukar vara), eller på daisy (text inläst på CD-skiva med goda sökmöjligheter).
- Tillgång till olika möjligheter att ta kontakt, till exempel via e-post och personlig service.
- Möjlighet till en avskild plats för samtal med en kontakt vid en myndighet.
- Alternativa sätt att tillhandahålla biljetter.

Exempel på åtgärder i den fysiska miljön

- Ökad framkomlighet i en butik genom omplacering av varor.
- Utjämning av trösklar och andra nivåskillnader.
- Markera nivåskillnader i golvet med olika kontraster.
- Omplacering av starkt doftande produkter.
- Åtgärder för att en person ska kunna ta sig ombord på och färdas med en buss eller andra transportmedel.
- Ledsagning och hjälp med bagage.

Observera att listan ovan är exempel på åtgärder som en verksamhet kan genomföra för att öka tillgängligheten. Vilka åtgärder som är skäligen att kräva avgörs genom att bedöma helheten i varje enskilt fall.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier och sexuella trakasserier är två former av diskriminering. Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur och kallas då för sexuella trakasserier.

Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Exempel på trakasserier kan vara en lärare som hånar en elev för att hon bär huvudduk eller en handläggare på Arbetsförmedlingen som förlöjligar en person för att han är homosexuell.

Sexuella trakasserier

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

Var tydlig med att trakasserier inte accepteras

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

Riktlinjer och rutiner för att förebygga

Du som är arbetsgivare eller utbildningsanordnare ansvarar för att det finns riktlinjer och rutiner i verksamheten för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Av riktlinjerna bör det framgå att varken sexuella trakasserier, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller repressalier accepteras i verksamheten.

Instruktioner att diskriminera

Det finns sex former av diskriminering. En av dessa är instruktioner att diskriminera. Instruktioner att diskriminera är till exempel när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.

Den här formen av diskriminering kan också handla om att ge en instruktion att diskriminera till en person eller ett företag som har åtagit sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag.

Instruktionen kan till exempel vara att

- enbart arbetssökande med svenska namn ska intervjuas
- någon som är homosexuell inte ska få service
- en person med en viss etnisk tillhörighet inte ska få komma in i affären eller restaurangen.

Diskriminering och värderingar

Diskrimineringslagen reglerar inte människors värderingar eller åsikter i form av rasism eller homofobi. Lagens syfte är i stället att skydda individer från diskriminering.

I diskrimineringslagen är det själva agerandet som är reglerat inom vissa samhällsområden, inte intentionen eller de underliggande värderingar som kan tänkas påverka en människas handlingar. Diskrimineringslagen kräver inte heller ett bakomliggande syfte eller en avsikt (så kallat uppsåt) för att en handling ska räknas som diskriminering.

Diskriminering behöver alltså inte alls ha någon koppling till en persons värderingar. De värderingar, attityder och åsikter vi har är något annat än diskriminering men ibland blandas de olika begreppen samman. I vissa fall kan en diskriminerande handling ske som en följd av en persons värderingar eller fördomar, i andra fall inte. Ett exempel på det är att en människa kan diskriminera utan att vara rasist och hen kan vara rasist utan att agera diskriminerande.

Diskrimineringslagens syfte är inte heller att komma åt eller begränsa personers värderingar, utan lagen syftar till att skydda individer från de diskriminerande handlingarna. Med andra ord kan man säga att vi får tänka och tycka vad vi vill, men det lagen förbjuder är att genom handlingar missgynna någon på ett sätt som innebär att personen diskrimineras. Det gäller i arbetslivet, inom utbildningsväsendet och inom ett antal [andra samhällsområden](#) men inte i privatlivet när det till exempel handlar om hur grannar eller släktingar behandlar varandra.

Däremot kan en person som blir diskriminerad samtidigt bli utsatt för ett brott som utgår från gärningspersonens värderingar; En diskriminerande handling kan alltså samtidigt som den är en överträdelse av diskrimineringslagen vara fråga om exempelvis [hatbrott](#), [hets mot folkgrupp](#) eller sexualbrott.

Lagen skyddar endast individer

Diskrimineringslagen skyddar individer (och inte till exempel organisationer och företag). Förbudet mot diskriminering innebär till exempel att arbetsgivare inte får diskriminera anställda, att skolan inte får diskriminera elever och att personal i en affär inte får diskriminera sina kunder.

Exempel på diskriminering

Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen. Här följer några exempel på sådant som kan vara diskriminering:

- En arbetsgivare uppfattar att en arbetssökande har ett utländskt klingande namn och väljer därför att inte kalla hen till intervju.
- En restaurang släpper inte in en person och det har samband med att hen har en funktionsnedsättning som påverkar tal och rörelser.
- En bank nekar en person ett lån för att hen anses vara för gammal.
- En anställd har lägre lön än en kollega med samma eller likvärdigt arbete och det har samband med kön.
- En chef gör ovälkomna sexuella närmanden.
- En lärare hånar en elev för att hon bär huvudduk.
- En tandläkarmottagning låter inte en man boka tid för att han bär klänning.
- En fabrik kräver att alla anställda måste ha en viss kroppslängd.
- En handläggare på Arbetsförmedlingen hånar en person för att hen är bisexuell.
- En arbetsgivare avbryter en provanställning när den anställda berättar att hon är gravid.
- Personalen på en restaurang vägrar att läsa upp menyn för en gäst som har en synnedsättning.

Den som ytterst ansvarar för en verksamhet ansvarar också för att personalen inom verksamheten inte diskriminerar någon.

Var kan man bli diskriminerad?

Förbudet mot diskriminering gäller på följande områden i samhället

- arbetslivet
- utbildning
- arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag
- start eller bedrivande av näringsverksamhet
- yrkesbehörighet
- medlemskap i vissa organisationer
- varor, tjänster och bostäder
- anordnande av allmän sammankomst eller offentlig tillställning (exempelvis konserter, marknader eller mässor)
- hälso- och sjukvården
- socialtjänsten, färdtjänst och bidrag för bostadsanpassning
- socialförsäkringssystemet (Försäkringskassans tjänster)
- arbetslöshetsförsäkring
- statligt studiestöd
- värn- och civilplikt.

Bemötande i offentlig sektor

Diskrimineringslagen innehåller även ytterligare en bestämmelse om förbud mot diskriminering när offentligt anställda möter allmänheten. Denna bestämmelse gäller enbart inom den offentliga sektorn och kompletterar de diskrimineringsförbud som gäller inom ovanstående områden. De som omfattas av förbudet är anställda inom stat, kommun och landsting. Förbudet gäller framförallt hur anställda bemöter allmänheten när de ger upplysningar, vägledning, råd eller annan sådan hjälp.

Vad är inte diskriminering?

Diskrimineringslagen reglerar inte det som händer mellan privatpersoner när det till exempel handlar om hur grannar eller släktingar behandlar varandra. Inte heller innehållet i reklam, TV, radio, sociala medier och tidningar omfattas av diskrimineringsförbudet. Det finns däremot andra lagar och regler som sätter gränser för till exempel ageranden mellan privatpersoner och för vad som får skrivas och sägas i reklam och media.

5. Jämställdhet – exempel

Stereotypa könsroller

- En majoritet av kvinnorna i projektaktiviteterna bär det största ansvaret för barn och hushållsarbete och har därför svårare att delta i aktiviteter på heltid.
- En del kvinnliga deltagare tycker att det är bättre att vara hemma än att vara i arbete eller aktivitet.
- Kvinnor tar oftare än männen ut föräldraledighet och detta kan förlänga deras väg till arbetsmarknaden. Vid avbrott i etableringsprogrammet riskerar individen att tappa sin utveckling, framförallt när det gäller språket.
- Det finns en uppdelning i kvinno- respektive mansyrken

Tips och råd

Synliggör vad som är typiskt kvinnligt och manligt, vänd på invanda perspektiv.

Gå på studiebesök på arbetsplatser som kan lyfta goda förebilder.

Låt goda förebilder föreläsa och berätta om sin väg till arbete

Ta med ett jämställdhetsperspektiv när gruppen pratar om arbetslivsfrågor

Uppmuntra till praktik som överskrider könsrollerna

Lyft konsekvenserna av olika val. Vilka är alternativen till att inte delta i aktiviteter och vilka blir konsekvenserna, för barnens uppfostran, för försörjningsmöjligheter, för kvinnorollen med mera. Berätta om vilka fördelar det ger om kvinnan och mannen gör ett lika stort uttag av föräldrapenning och om konsekvenserna av att ena parten tar ut merparten av föräldrapenningen.

Jämställd hälsa

- Vissa kvinnor prioriterar inte fritidssysselsättningar och deltar inte i hälsofrämjande aktiviteter

Tips och råd

Skapa en medvetenhet om sambandet mellan levnadsvanor, hälsa och möjligheten att orka med studier och arbete.

Fördelning av makt och inflytande i gruppen

- Männen dominerar samtalen. De avbryter kvinnorna och respekterar inte deras åsikter.

Tips och råd

Ta fram gemensamma regler för gruppen.

Som ledare, fördela ordet jämnt mellan könen.

Markera och ifrågasätt oacceptabelt beteende vid varje tillfälle.

Vid utebliven förändring, för individuella samtal med dem som dominerar.

Fördelning av makt och inflytande för individen

- Det tycks ibland som att kvinnor inte får bestämma över sina egna liv. De får inget eget, eller upplevs inte vilja ta, eget ansvar.

Tips och råd

Många olika förklaringsmodeller kan påverka männens agerande.

Det kan handla om allvarliga saker som hedersrelaterat våld och förtryck (ett direkt lagbrott) eller om patriarkala strukturer. Det kan också finnas praktiska förhållanden, som att kvinnan inte kan läsa och skriva. Ta reda på fakta i den aktuella situationen.

Ta upp frågan med individen. Prata om framtidsplaner och agerandets betydelse för exempelvis möjligheten till utbildning och arbete.

Bolla med din chef och kollegor eller – om du misstänker svårare problem – med socialtjänst eller polis.

6. Icke-diskriminering – exempel

Synen på ålder

- Personer behandlas olika beroende på vilken ålder de har. Exempelvis förekommer överdriven respekt för äldre och att yngre personer tystas av äldre.

Tips och råd

Var vaksam som kursledare. Fördela ordet jämnt, exempelvis genom att ställa frågor direkt till individen.

För en dialog om hur man ser på ålder i Sverige och i andra länder. Ta också upp respekt. Diskutera vad ordet betyder och hur vi tolkar det.

Religiösa sedvänjor

- Kvinnor insisterar på att bära långärmade kläder oavsett vilket yrke de väljer att arbeta inom.
- Män och kvinnor vägrar skaka hand med andra könet.

Tips och råd

Upplys om vilka konsekvenser olika val kan få. Skapa medvetenhet, exempelvis genom att förklara hur man kan uppfattas när man väljer att inte skaka hand med någon. Att inte hälsa på alla på samma sätt kan uppfattas nedvärderande och få allvarliga konsekvenser.

Exempelvis blev Yasri Khan utesluten ur Miljöpartiet 2016:

<https://www.youtube.com/watch?v=XHiW5dLitek>.

Berätta att det ställs krav på klädsel inom vissa yrkeskategorier, exempelvis inom vården. Skapa en förståelse över att det uppstår kulturkrockar i detta sammanhang.

Ta reda på fakta. Vad säger religionen och vad säger den inte?

Om ytterligare stöd behövs, ta hjälp av en betrodd och kunnig person, exempelvis en imam. Tänk på att det måste vara en person med garanterad värdegrund.

HBTQI- och sexualitetsfrågor

Frågor om HBTQI och sexualitet upplevs som tabu och är svåra att ta upp. Detta visas genom att deltagare avbryter, vägrar att lyssna eller lämnar klassrummet när temat berörs.

Tips och råd

Ta in förebilder som representerar eller har en HBTQI-anknytning och som kan berätta dels om den egna upplevelsen, dels representera en arbetsgivare, exempelvis en homosexuell chef.

Utbyta om arbetsplatsers skyldigheter att arbeta mot diskriminering och om vad det innebär för dig som anställd.

Prata om människors lika värde.

Förklara konsekvensen av att inte acceptera HBTQI-personer, exempelvis att man kan missa en anställning.

Agera som föredöme som arbetsledare.

Under en pågående dialog eller värdegrundsövning kan flera förklaringsmodeller till synen i en specifik fråga framträda. Ibland kan det därför vara aktuellt att fördjupa sig för att ge frågan ytterligare perspektiv. Exempelvis kan en barnmorska bjudas in som föreläsare för att bidra till perspektiv på oskuldsnormer, vilka i sin tur har betydelse för synen på kvinnorollen.

Gör värderingsövningar. Ta exempelvis upp frågan om ett homosexuellt par kan bli föräldrar.

Diskriminering i hemlandet

- Konflikter från hemlandet kan påverka i vardagen i Sverige, exempelvis när en kurd tvekar att tala framför andra människor från Syrien på grund av att hen kände sig diskriminerad i sitt hemland.

Tips och råd

Ge igenom spelreglerna för gruppen vid uppstarten av aktiviteten. Upprepa dem efter hand utifrån behov. Var extra noga med att diskutera hur gruppen ska agera för att skapa ett tillåtande klimat.

För en dialog om respekt, om vad ordet innebär för var och en i gruppen.

Bön på arbetstid

- Deltagare vill be på arbetstid under sin praktiktid.

Tips och råd

Arbetsgivaren bedömer vad som krävs för att arbetet ska fungera. Så länge religionsutövningen inte hindrar arbetstagaren från att sköta sitt arbete är bör arbetsgivaren tillåta bön under arbetstid.

Att få be på arbetstid är inte nödvändigt för alla muslimer. Diskutera behovet. Ta in exempel från olika arbetsgivare, gärna i närområdet. Berätta om arbetsplatser där det är möjligt att be på arbetstid och om sådana där det inte går. Vilka företag i närområdet kan fungera som exempel?

7. Tillgänglighet – exempel

Synen på funktionsnedsättning

- Aktiviteter bedrivs ibland utifrån normen och varken ledare eller deltagare agerar utifrån funktionshinder i arbetsgruppen.
- Psykisk ohälsa är ett mycket svårt ämne att samtala om för många nyanlända. Det är oftast förknippat med att någon ”är galen”. Det finns stigma och skam kopplat till temat, samtidigt som ämnet behöver lyftas.

Tips och råd

Bygg på kunskapen genom handledning, utbildning, föreläsningar för grupperna och på arbetsplatsen.

Använd värderingsövningar för att skapa förståelse för att vi är olika och har olika förmågor, kunskaper och behov.

Deltagare med funktionsnedsättning

- Det är svårt för ledarna att veta hur de ska agera vid förmodade funktionsnedsättningar.

Tips och råd

Om det finns behov av vidare utredning, ta reda på vem man kan hänvisa till och hur. För en dialog med uppdragsgivare. Specialpedagoger och Arbetsförmedlingens mobila team är bra resurser för att få mer tips, råd och stöd.

Undervisningsförutsättningen

- Det finns en stor spridning i språkkunskap och utbildningsbakgrund bland deltagarna.
- Vissa av deltagarna är analfabeter
- Det är svårt att nå fram med information till deltagare som pratar andra språk än det som aktivitetens språkstöd kan.

Tips och råd

Använd alternativa inlärningsmetoder, se över hur du kan komplettera undervisningen. Titta på vilken hjälp och vägledning som kan finnas och på vilka alternativa metoder som du kan använda dig av, exempelvis drama, teknik, spel, rollspel och film. Använd studiebesök, bjud in föreläsare och ta fram bildmaterial som kompletterar ord och bokstäver. En variation i upplägget är dessutom ofta till fördel för hela gruppen och enskilda individer pekade inte ut.

Inläring hos analfabeter kan underlättas med minnesträning. Ta in stöd från exempelvis specialpedagoger för att få mer expertkunskap. Även pedagoger som arbetar med språkinläring eller alfabetisering är bra bollplank.

För att skapa gynnsamma inlärningsmöjligheter är det viktigt att deltagarna känner sig sedda. Bygg relationer och fokusera på individens styrkor och erfarenheter.

Skapa goda förutsättningar för individuell utveckling genom exempelvis individuella handlingsplaner och kartläggning av behov.

8. Så kan vi arbeta med värdegrundsfrågor

I det följande avsnittet finns råd och metoder som kan användas för att arbeta med värderingsfrågor generellt, oavsett tema. Här tipsar vi också om olika värderingsövningar.

Arbetet börjar med dig själv och i personalrummet

En förut förutsättning för att du ska lyckas i ditt arbete med jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet är att du har god kunskap om begreppen i sig. På varje arbetsplats måste därför arbetsgivaren se till att medarbetarna får utbildning och är väl insatta i rättigheter och skyldigheter inom respektive område. Att göra detta är dessutom arbetsgivarens skyldighet enligt krav som ställs av regeringen.

Det är också viktigt att medarbetarna får möjlighet till diskussion och reflektion om skillnader i synsätt – även om dem som finns inom personalgruppen.

Varje medarbetare som ska arbeta med de här frågorna bör vara medveten om och villig att utforska sina egna värderingar och ställningstaganden.

Skapa en grund för en bra dialog

Förutsättningen för att kunna föra dialog om värdegrundsfrågor är att lära känna gruppen och att bygga goda relationer där alla parter accepterar varandra. En viktig ingrediens för att nå dit är att individen känner en trygghet och erkänns som hen är i stunden. Detta innebär naturligtvis ömsesidig respekt i bemötandet från bägge parter.

Välkomnande och presentation

Vid första träffen, och även senare, är det viktigt att alla deltagare blir sedda och upplever att de är viktiga. Välkomna var och en genom att ta emot dem vid dörren, hälsa på dem och visa dem respekt. Lär dig deras namn. Låt varje deltagare presentera sig för gruppen. Låt dem berätta kort om sig själva och gör samma sak som kursledare.

Tydliggör kursupplägget

För att skapa motivation är det viktigt att deltagaren förstår syftet med den kurs de deltar i. Berätta om innehållet och om varför de olika delarna finns med. Tala om vilka krav och förväntningar som det svenska samhället och arbetsmarknaden ställer på individen och om vilka rättigheter och skyldigheter som hen har. Fråga deltagarna vilken betydelse för vägen till bra ett liv i Sverige som de tror att kursen kommer att ha, och låt dem reflektera över detta.

Skapa en tillåtande atmosfär

Om deltagarna känner sig trygga i gruppen vågar de vara sig själva och berätta om sin syn på olika problemställningar. Skapa en tillåtande atmosfär, exempelvis genom att uppmana till att alltid ställa frågor om sådant de inte förstår. Ingen fråga får vara för dum för att ställa.

Ge beröm och feedback

Ge beröm och uppmuntran; det stärker deltagarnas självförtroende. Ge också direkt feedback och reflektion i och efter varje aktivitet för att synliggöra lärandet.

Bestäm gruppregler tillsammans

Ta redan från början upp en diskussion om hur deltagarna ska bete sig mot varandra. Är det till exempel viktigt att respektera starttiden och att låta var och en tala till punkt utan att bli avbrutna? Starta tankeprocesser och bestäm sedan gemensamma förhållningssätt. Skriv ner dem om gruppen tycker så.

Diskussionen kan tas upp igen efter hand som situationer uppstår. Bemöt oönskat beteende med motfrågor, som exempelvis: ”Tycker ni att det är acceptabelt att spela mobilspel under lektionen?”.

Information i ett begripligt sammanhang

Utgå från personliga erfarenheter när du som kursledare berättar om Sverige. Bjud på ditt eget liv; berätta om egna upplevelser och ställningstaganden. Då kommer informationen i ett begripligt sammanhang och blir lättare att ta till sig jämfört med en föreläsning om exempelvis lagar. Det är dock viktigt att som kursledare vara professionell och göra skillnad på personligt och privat. Att kunna avgöra vilken information som är relevant och passande att delge i sammanhanget.

Värderingsövningar

Det finns många olika typer av värderingsövningar som kan användas för att synliggöra våra normer och värderingar. Metoderna kan öka förståelsen för hur vi människor tänker och känner och ge möjlighet till förändring och utveckling.

När man genomför övningarna får deltagarna möjlighet att:

- tänka efter och ta ställning
- träna sig i att uttrycka åsikter
- motivera sina ståndpunkter
- träna sig i att lyssna på andra
- reflektera och bearbeta attityder.

Tips på webbsidor

Övningarnas innehåll bestäms av vilket ämne som ska problematiseras och av vilka frågor och påståenden som har ställts. Nedan tipsar vi om webbsidor med övningar, diskussionsfrågor och liknande.

www.jamstall.nu är en nationell resurs för jämställdhet. Här finns konkreta verktyg för värdegrundsarbete, fakta om jämställdhet, praktiska exempel. Sidan drivs av Jämställdhetsmyndigheten, Nationella sekretariatet för genusforskning, länsstyrelserna, svenska ESF-rådet, Sveriges Kommuner och Landsting samt Vinnova.

Länsstyrelsen i Dalarna har metoder och övningar för jämställdhetsintegrering. Metodmaterialet är framtaget av projektet ”Jämställt hela tiden”.

RFSL Ungdom har tillsammans med Forum för levande historia tagit fram metodmaterialet Bryt som innehåller flera värderingsövningar om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet.

I handledningen till arbetsmaterialet Hälsa kön och arbete hittar du övningarna Talarrunda, Associationshörn, Heta stolen, Fyra hörn och Värdebarometern.

I Avesta kommun har man arbetat med projektet Vilka är vi? Projektet utgår från den verklighet vi lever i och blickar framåt tillsammans- hur vill vi att våra arbetsplatser ska fungera? Hur kan vi skapa ett samtalsklimat där alla känner sig inkluderade?

www.kolabroadcast.online/

Använd goda förebilder

Goda förebilder kan användas för att bryta olika fördomar. I mötet och genom den personliga berättelsen kan en förståelse för andra uppstå. Detta kan exempelvis göras genom gästföreläsningar, filmvisningar och studiebesök.

Vänd på perspektiven

Alla människor har samma rättigheter oavsett etnicitet, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning och nationellt eller socialt ursprung. I praktiken värderas dock rättigheterna olika av enskilda individer. Exempelvis kan en person som anser att det är självklart med religionsfrihet vara emot homosexuella.

För att bryta fördomar och skapa förståelse för andras tankemönster kan man vända på invanda perspektiv. Pröva att använda samma argument som förespråkar religionsfrihet i en diskussion om homosexualitet. Fundera över om det finns några relevanta skillnader eller om alla människor faktiskt förtjänar en likvärdig behandling.

9. Arbetet i Gävleborg

Studiebesök och intervjuer har under våren 2019 genomförts med företrädare för Gävleborgs läns tio kommuner. Handläggare, flyktingsekreterare och verksamhets-ansvariga berättar hur de arbetar med jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering och ekologiskt hållbar utveckling i sina verksamheter med nyanlända. Vad de upplever fungerar bra och vilka utmaningar och behov de ser.

Undersökning

Samtliga av Gävleborgs läns kommuner arbetar med dessa frågor på ett aktivt och i mångt och mycket på ett liknande sätt även om det saknas policys, riktlinjer och stöd att utgå från i arbetet specifikt för dessa frågor. Flyktingsekreterarna/handläggarna möter ofta de nyanlända i ett tidigt skede i sitt nya liv i Sverige. Behoven mellan olika grupper kan skilja sig mycket beroende på om det handlar om kvotflyktingar eller asylsökande.

Kvotflyktingarna har sitt uppehållstillstånd klart redan när de anländer till Sverige och kommer ofta från länder som exempelvis Somalia och Eritrea. Här finns ett stort antal som saknar utbildning och är analfabeter. För dessa personer startar processen med bostad, SFI och etablering direkt vid ankomsten till Sverige. I den andra gruppen asylsökande som minskat sedan toppen under 2015 - 2016 har många väntat och befunnit sig i Sverige under en längre tid innan de fått sitt uppehållstillstånd som med största sannolikhet är tidsbegränsat enligt gällande lagstiftning. Likväl som det finns en uppfattning om att det tar tid att landa och anpassa sig så skapar också väntan och ovisshet en stress om hur framtiden kommer att se ut. Många asylsökande kommer från länder som Afghanistan, Syrien, Iran och Irak. De tre sistnämnda har ofta en akademisk utbildningsbakgrund som gör det enklare att klara sin utbildning och komma in på den svenska arbetsmarknaden.

Handläggarna vid de kommunala flyktingenheterna ställs inför varierande frågor i allt som rör livet i största allmänhet, arbete, skola, föräldrarollen i Sverige, sjukvårdsbesök, byta bostad, betala räkningar, kontakter med arbetsförmedling, skatteverk, socialtjänst och andra myndigheter. Ofta varierar också behoven och frågorna som dyker upp över tid beroende på hur länge man bott i Sverige.

Jämställdhet

I de flesta kommunala aktiviteterna pratar man om jämställdhet. Att kvinnor och män har samma rättigheter i Sverige, att både kvinnan och mannen arbetar och delar arbete med hem och barn lika. Generellt är upplevelsen att det tar längre tid för kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden eller slutföra sin utbildning. En orsak till detta tros vara att kvinnorna många gånger blir hemma på grund av barnafödande och föräldraledighet. Detta kan ibland ge upphov till att mannen kommer före ifråga om språkutveckling/arbete och att kvinnan som följd hamnar i beroendeställning till mannen. Exempel finns där man bland annat anordnat föräldragrupper med SFI för att bryta isolering och den nyanlände ges möjlighet att studera även som föräldraledig.

Vikten av att använda språkstöd i samtal påtalas, detta är mycket viktigt för att säkerställa att den person som är berörd får rätt information och förstår den information som ges. Det finns utmaningar där i vissa fall mannen ser sig som företrädare för kvinnan, det kan handla

om gemensam ekonomi eller att kvinnan inte kommer till skola eller arbete på grund av arbete/blandade klasser med män.

Svårigheter att ta arbete kopplat till religiös livsåskådning som exempelvis bara armar i vård eller hantering av fläskkött inom kök förekommer.

När det handlar om arbetsmarknad görs till exempel studiebesök där man visar att det är möjligt för män att arbeta inom vård eller för kvinnor inom tillverkningsindustri, detta för att försöka bredda valmöjligheter och bryta traditionella stereotypa könsroller.

En annan relativt vanlig fråga som handläggare möter vanligtvis efter en tid i Sverige är frågor om och hjälp med skilsmässa.

Tillgänglighet

Det finns mycket översatt information på olika språk om hur det är att leva och bo i Sverige samt rena informationstexter. Det som flyktingsekreterarna/handläggarna ändå upplever fungerar bäst är samtal, att använda språkstöd för att vara säker på att man förstår varandra. I övrigt fungerar det bra att förmedla sig via bilder eller enkla filmer. I Gävleborg arbetar man även med en alternativ språkinlärningsmetod riktad till de personer som har svårt att klara av traditionell SFI, metoden heter suggestopedi och just bildspråk används som inlärningsmetod. Ett antal handläggare och SFI lärare har utbildats. Information om hur det svenska samhället fungerar ges också i SO via ett antal utbildade samhällskommunikatörer på olika språk. Information från olika myndigheter innehåller ofta ett fackspråk som inte används i vardagligt tal vilket kan upplevas problematiskt. Det krävs också i dagens samhälle att man utträttar många ärenden själv, ett exempel är bankärenden eller att nyttja Arbetsförmedlingens tjänster i och med digitalisering. Detta skapar svårigheter för språksvaga, analfabeter eller de som av annan anledning står långt ifrån arbetsmarknaden och är i behov av personlig vägledning.

Icke-diskriminering

Frågor om icke-diskriminering tas även dessa upp inom ramen för kommunernas aktiviteter. Det handlar om frågor som berör diskriminering på grund av kön, religion, etnicitet eller sexuell läggning. Några upplever att de känner sig säkrare att diskutera exempelvis sexuell läggning på grund av att det är något som upplevs som självklart i vårt svenska samhälle än att föra diskussioner om religion. Även om frågan om homosexualitet i vissa fall möter motstånd eller förnekelse om att det existerar och bör accepteras så finns en större osäkerhet hos flyktingsekreterare/handläggare när det handlar om att diskutera religion. Detta kan delvis handla om en rädsla att diskriminera, vad som gäller när olika plikter ställs inför varandra, exempelvis arbetsrättsliga regler kontra rätt att utöva sin religion.

Många upplever också att frågan om icke – diskriminering på grund av kön och frågan om jämställdhet går hand i hand.

Medarbetare vid flyktingenheterna stöter till viss del också på fördomar i samhällsdebatten och i sitt arbete. Det kan handla om oro och förutfattade meningar från andra verksamheter, företag eller civilsamhället. Exempel kan vara svårigheter med att få bostadskontrakt,

praktikplatser etc. Framförallt handlar det om frågor som religion, hederskultur eller barnuppfostran.

Enligt statistiken ligger Sandviken i framkant när man tittar på personer som kommer ut i praktik eller arbete. Deras arbetssätt är att aktivt föra en dialog med presumtiva arbetsgivare om vilka behov de har, informera om vilket stöd de har möjlighet till och vara behjälplig med formalia. Företagens behov av kompetens matchas sedan mot de personer som kartlagts inom kommunens verksamhet. Kontinuerlig uppföljning och dialog med både arbetsgivare och arbetstagare rekommenderas.

När det kommer till etnicitet upplever man att ett visst motstånd kan finnas olika etniska grupper emellan eller mellan olika religiösa grupper.

Frågor i övrigt som kan upplevas som svåra handlar om barn och unga vuxna som kommit till Sverige som ensamkommande och senare återförenats med sina föräldrar. Dessa barn och unga vuxna har oftast anpassat sig till det svenska samhället och lärt sig språket. Detta medför att de får fungera som tolkar till sina föräldrar, vilket sätter barnen/de unga i en svår situation. De kan också uppstå konflikter inom familjen på grund av att barnen/de unga har anpassat sig och vill leva enligt svenska värderingar medans föräldrarna befinner sig kvar i sin tidigare kultur och har svårt att acceptera detta. Flyktingheterna är oftast duktiga på att använda språkstöd men detta är ingen självklarhet i andra sammanhang som besök vid olika myndigheter eller inom sjukvården.

Trots vissa krockar, utmaningar och fördomar så upplever de flesta att de ställs inför väldigt få konflikter och att mottagandet och flyktingfrågan framställs på ett annat och mera negativt laddat sätt i media och samhällsdebatter än vad som är deras upplevelse. De flesta är överens om att alla dessa möten berikar även om det ibland är svårt att förstå varandra eller veta hur man ska lösa en specifik situation.

Ekologiskt hållbar utveckling

Kopplat till flyktingmottagande kan detta handla om att när man utrustar lägenheter till nyanlända i första hand använder begagnade möbler etc.

Kollektivtrafik förespråkas samt hänsynstagande så långt det är möjligt för att man till exempel ska kunna ta sig till anvisade aktiviteter med de förbindelser som finns.

Många anordnar besök på återvinningscentral där man visar sopsortering osv. Några saker man skulle utveckla på det här området är vikten av att äta svenskt, ekologiskt och efter säsong. Ta rätt på naturens resurser som bär och svamp och möjligheter till att odla eget. Information om naturen som rekreation, naturen och vad som finns i den är skrämmande för många.

Det är också många framförallt kvinnor som inte kan cykla, det är ju också ett miljövänligt färdmedel som kanske också skulle förenkla för många när det inte handlar om så långa avstånd eftersom många också saknar körkort och kollektivtrafiken är begränsad i landsbygdskommunerna.

De flesta upplever att detta inte är den mest prioriterade frågan kopplat till flyktingmottagande men ett exempel på en lyckad satsning som innehåller ekologiskt

hållbar utveckling finns i Hofors kommun. Här har kommunen anordnat verksamhet i ett växthus, projektledaren beskriver hur samtal om värdegrundsfrågor varvats med arbetet i växthuset. För några av deltagarna har detta resulterat i att ett arbetsintegrerat socialt företag startats och tidigare anvisade deltagare bedriver nu försäljning av grönsakerna som odlats i egen regi.

Sammanfattning

- **Integration tar tid, behoven skiljer sig och varierar över tid**
- **Längre väg för kvinnor till arbetsmarknaden**
- **Kvinnor i beroendeställning**
- **Praktiska problem kopplat till religion och kultur**
- **Samtal och språkstöd en viktig förutsättning**
- **Ett digitaliserat samhälle inte enbart positivt**
- **Rädsla för att diskriminera skapar osäkerhet**
- **Fördomar i samhället**
- **Konflikter och ansvarsförskjutning inom familjen**
- **Krockar men inte konflikter**

10. Slutord

De flesta kulturer är fulla av handlingsmönster och ideologier som rör könsrelationer. Vi kan anta att en kultur backar upp och underlättar mäns kontroll över kvinnor på olika sätt, vi antar även att det råder klara skillnader i makt mellan könen. De manliga medlemmarna generellt är de som kan bestämma och uttrycka gruppens uppfattningar, seder och intressen. Detta begränsar kvinnor och flickors rättigheter att leva ett fritt och värdigt liv i samma grad som männen.¹ Den personliga, sexuella och reproduktiva livssfären har en central roll i de flesta kulturer. Som regel kan man förvänta sig att försvaret av dessa seder och bruk får en betydligt större inverkan på kvinnors liv än på mäns då mycket av kvinnornas tid och energi går åt till att hålla igång livets personliga, familjära och reproduktiva sidor. Ju mer en kultur kräver eller förväntar sig av kvinnorna i hemmet desto mindre chans har kvinnorna att uppnå jämställdhet. En annan viktig koppling mellan genus och kultur är att de flesta kulturer har som ett av sina huvudmål att kontrollera kvinnan.² Detta i sig kan vara delar av förklaringen till upplevelsen av kvinnors längre väg till svensk arbetsmarknad, beroendeställning och praktiska problem kopplat till religion. Det är inte självklart att en minoritetsgrupps rättigheter är en del av lösningen, det kan likaväl förvärra sakernas tillstånd. Ifall man har en patriarkal minoritetskultur i ett mindre patriarkalt majoritetssamhälle går det inte utifrån självrespekt och frihet att hitta argument för att kvinnorna tjänar på att bevara kulturen.³

Att möta det kulturellt annorlunda är allt annat än enkelt. Kulturer är mångfacetterade och motsägelsefulla, vid närmare granskning kommer man att finna vissa delar tilltalande och andra frånstötande. Att tolerera en kultur utan att sätta sig in i vad den står för är inte positivt likvärdigt som att det är fel att förkasta den utan kunskap. Kulturer behöver prövas och bedömas på ett icke fördomsfullt sätt.⁴ I de flesta kulturer har det funnits en etisk grundnorm att människan bör slå vakt om och främja det mänskliga livet och inte skada andra samhällsmedlemmar. Vi kan se denna grundnorm i Förenta nationernas allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna som merparten av världens regeringar har accepterat. Dessa är allmängiltiga och ska gälla i alla länder oavsett kultur eller politiskt styre. Man accepterar grundläggande värden för vad som är acceptabelt men inom ramen för dessa värden ska det finnas en respektfull öppenhet för kulturell mångfald. Ett samhälle behöver inte baseras på en gemensam kultur men behöver känna till de grundläggande värdena som möjliggör mångfald och som samtidigt innebär ett starkt försvar för varje persons rätt att utforma sitt liv.⁵ Alla har rätt att följa sin kultur så länge den inte kommer i konflikt med grundläggande mänskliga rättigheter eller svensk lagstiftning.⁶

Etikern Nigel Dower har föreslagit tre värden som han anser att alla samhällen och kulturer bör acceptera, solidaritet, pluralism och fredlig dialog. Med detta menas ansvar för andra människors välbefinnande, respekt för vad individer och grupper anser vara ett gott liv

¹ Moller Okin 2002 s. 17

² Moller Okin 2002 s.18

³ Moller Okin 2002 s. 29

⁴ Lidskog & Denis 2009 s. 163

⁵ Lidskog & Deniz 2009 s. 165-166

samt att konflikter och meningsmotsättningar ska hanteras på ett fredligt sätt.⁷ I dagens samhälle befinner sig individen mellan två trender som drar åt olika håll. Individualiseringstrenden å ena sidan och en trend som drar åt motsatt håll, att underordnas en kultur å andra sidan. Detta är ytterligheter och samhället behöver fler kulturella sammanslutningar och sociala gemenskaper som medborgaren ingår i. Diskussion om mångkulturalism får inte enbart pratas om i termer av tolerans, respekt och förståelse, det handlar också om rättvisa, makt, förståelse och jämlikhet. I vardagslivet kan kulturella uttryck framstå som skrämmande och hotfulla, det är därför viktigt att möten med andra som är olika mig själv blir en del av mitt vardagsliv och något jag lär mig att hantera.⁸

I ett samhälle finns kulturkrockar, oavsiktliga konflikter som är baserade på missförstånd, dessa går som regel att lösa. Kulturkonflikter är mer svårlösta än kulturkrockar, dessa handlar om motsatta uppfattningar om vad som är bra, dåligt, rätt eller fel. Samtal och dialog kanske inte löser konflikten men kan ändå vara ett steg på vägen för att praktiskt hantera den. Kulturkonflikter kräver respektfyllda diskussioner om hur vi bör hantera dessa och vilka värden ett demokratiskt samhälle bör värna om och försvara om de kränks, oavsett vem som kränker dem. I de flesta fall samarbetar personer med varandra trots betydande skillnader i fråga om värderingar och syn på livet vilket även kommunernas handläggare vittnar om i frågan om krockar men inte konflikter. Kulturmöten berikar i de flesta fall när vi försöker förstå, mötas och föra dialog.⁹ En reflektion är dock att det torde vara viktigt att kommunernas handläggare får fortsatt stöd, kompetensutveckling och tillgång till kunskap ifråga om kulturmöten, dessa personer kan fungera som en brygga mellan kulturer och vara en viktig länk, kunskap kan hjälpa till att öka förståelsen kulturer och människor emellan samt skapa trygghet i mötet för båda parter.

Jennie Söderlund

Projektledare Nordanstigs kommun

⁷ Lidskog & Deniz 2009 s. 166

⁸ Lidskog & Deniz 2009 s. 169-170

⁹ Lidskog & Deniz 2009 s. 160-161

11. Referenser och tack

Stort tack till Länsstyrelsen i Gävleborg som möjliggjort detta projekt, till alla medverkande vid Gävleborgs läns kommuners flyktingverksamheter som bidragit i kartläggningsarbetet att identifiera behov samt delat med sig av sina tips och erfarenheter för att hitta gemensamma metoder för utveckling.

Tack till ESF projektet Integration Halland och Hylte kommun som delgett sina erfarenheter och metodmaterial om horisontella principer och värdegrundsarbete.

Referenser

Denis, L. &. (2009). Mångkulturalism: socialt fenomen och politisk utmaning. Malmö: Liber.

Okin, M. (2002). Mångkulturalism: Kvinnor i kläm. Uddevalla: Daidalos.

www.do.se. (u.d.).

www.esf.se. (u.d.).

www.hylte.se. (u.d.).

www.jamstall.nu. (u.d.).

www.worldvaluessurvey.org. (u.d.).