



EKVALITA

Exempel på metoder för att arbeta förebyggande
Sammanställda och beskrivna av Eksvalita och Equalate

EN NORMKRITISK REFLEKTION PÅ VARJE VECKOMÖTE/EN GÅNG I MÅNADEN

Bakgrund

Första steget är att förankra beslutet om att hålla en normkritisk reflektion varje vecka eller en gång i månaden i arbetsgruppen. Ni kan komma överens om att det får ta t.ex. 20 min. från ert möte och att det är en metod för att arbeta förebyggande och upptäcka eventuella otrygga platser, miljöer, attityder och jargonger på arbetsplatsen.

Görandet

Förslagsvis skapas ett gemensamt dokument (i en mapp på servern) eller liknande där personalen under veckan eller månaden kan skriva upp olika situationer. T.ex. om avdelningen arrangerar aktiviteter och någon upptäckt att de är inriktade bara mot EN grupp, kan det vara en punkt som kallas "enfald/mångfald i våra program". Personen som skrivit punkten har själv inget ansvar med att komma med lösningen, bara att presentera punkten i fråga och lyfta frågan på mötet. Detta gör att vi tränar på att tänka normkritiskt och på att vara inkluderande i alla våra angelägenheter på arbetsplatsen.

PIP

Bakgrund

Första steget är att förankra metoden i arbetsgruppen/på enheten och komma överens om att ni kommer att börja använda pip som en metod för att arbeta förebyggande och synliggöra kränkningar och trakasserier som uppstår på arbetsplatsen. Det kan vara att någon säger eller gör något nedlåtande och exkluderande i text eller bild, det kan också röra sig om attityder och jargonger som finns på arbetsplatsen.

Görandet

Säg ett enkelt "Pip" när du hör någon säga eller göra något som är eller kan, upplevas kränkande eller uteslutande. Personen i fråga kan då komma på sig själv och se situationen och den kränkande situationen bryts. Personen kan också ifrågasätta "pipet" och där (eller senare, beroende på vad som passar) startar en dialog kring situationen. Vad upplevde du som kränkande här? Förklara hur du menar? Jag såg situationen så här. Normkritiska samtal är en god metod för att arbeta aktivt och medvetet för en arbetsplats fri från diskriminering.



EKVALITA

Exempel på metoder för att arbeta förebyggande
Sammanställda och beskrivna av Eksvalita och Equalate

HUR TÄNKTE DU NU?

Bakgrund

Beroende på hur vi formulerar oss upplever mottagaren olika budskap. Eftersom vi alla är en del av en historia som inte är bara trans- och homofobisk utan även rasistiskt, sexistiskt eller funkofobiskt kan det vara viktigt att ibland hjälpas åt att komma åt våra tankebanor och förändra dem. Ifall "pip" metoden inte känns som ett alternativ i just er arbetsgemenskap eller om ni vill ha något till alternativt att uppmärksamma kränkningar eller tå-trampande i vardagen kan ett ifrågasättande perspektiv som söker svar bakom det en säger vara en lösning för er.

Görandet

Då en medarbetare eller chef uttrycker sig på stereotypiserande sätt, ger ett förslag som ur ditt perspektiv upplevs som kränkande, eller att någon lämnar ett förslag till verksamheten (planerande, utförande, uppföljande, aktivitet, bild eller textskapande) som snarare begränsar och utesluter människor än inkluderar kan det vara på sin plats att fråga "hur tänkte du/ni/de nu?". Detta förhållningssätt ger förtur till personen ifråga att berätta om vad som ligger bakom ett uttalande, förslag eller handling, istället för att själv först ta tolkningsföreträdet. Denna metod kan därefter självklart kombineras med nästa metod, trestegsmetoden.

TRESTEG-METODEN

Bakgrund

Trestegs-metoden kräver inget beslut i arbetsgruppen utan kan vara en metod som används individuellt av personer i arbetsgruppen. Arbetsgruppen kan också ta beslut att i situationer där kritik framförs, oberoende om det är mellan medarbetare eller extern tex. med kunder, besökare eller medborgare så ska metoden tas i beaktande för att skapa tydlighet i kommunikationen. Denna metod kan också användas i textform såsom kommunikation internt och externt. En kan använda trestegs-metoden på t.ex. ett bestämt, skämtsamt, frågande eller informerande sätt. Det är viktigt att hitta en "ton" som passar en själv/organisationen och situationen.

Görandet

Trestegs-metoden består tre steg: 1. "Namnge" 2. "Kritisera handlingen" 3. "Säg vad du vill" Dessa steg måste inte göras i denna ordning, utan huvudpoängen är att stegen ska anpassas till det som känns naturligt i situationen.

1. Namnge

- Det är viktigt att du sätter ord på det som du vill kritisera genom att namnge det. Det kan vara ett uttryck, en handling eller en icke-handling.

T.ex. Istället för att säga - Sluta skämta "på det där sättet" kan du säga "Du skämtar om våra kolleger i det andra huset" eller "Du skämtar om homosexuella"



EKVALITA

Exempel på metoder för att arbeta förebyggande
Sammanställda och beskrivna av Ekvälita och Equalate

2. Kritisera handlingen

Det är viktigt att kritiken riktar sig mot handlingen (eller icke-handlingen) och inte mot personen. Så istället för att säga “- Du är en homofob” kunde du säga “-Jag tycker inte att det är ok att vi skämtar om homosexuella här på arbetsplatsen” – Jag tycker inte det är ok att vi skämtar om våra kolleger på det där sättet”

3. Säg vad du vill /ge en lösning

Att säga vad du vill, handlar om att konstruktiv ge en lösning i situationen. Det kan vara en önskan du har till direkt till personen eller du kan lyfta det till en mer allmän nivå. Det viktiga är att det finns en trygg “väg ut” ur situationen. T.ex. “Efter att jag gått utbildningen on inkluderande arbetsplats tycker jag att vi alla kan hjälpas åt att synliggöra situationer där skämt om olika människogrupper kommer upp eftersom vi alla sitter kvar i dessa gamla mönster och behöver hjälpas åt att skapa förändring.”

Ett exempel på stegen i en annan ordning kunde vara:

“Jag upplever det inte alls som respektfullt att använda uttryck som “dom där invandrarna/zigernarna”. Kunde vi kanske skapa en ordlista för intranätet så att vi alla känner oss mer trygga i vilka termer som är korrekta? Jag har själv inte heller koll på alla begrepp”