Prata om normer, lika rättigheter och möjligheter

Ett samtalsmaterial för ledningsgrupper för en arbetsplats fri från kränkningar och diskriminering

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

En del av Västra Götalandsregionens systematiska arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete

Samtal och reflektion för en jämlik arbetsplats!

Tips!

Avsätt tid på möten som redan är inplanerade, exempelvis på ledningsgruppsmöten. Bestäm i förväg hur lång tid samtalet får ta. Om ni samtalar i helgrupp kan det vara bra att utse en samtalsledare som håller koll på tiden och hjälper till så att alla får komma till tals. Ni kan också diskutera bilderna i par eller smågrupper.

Prata om normer, lika rättigheter och möjligheter är ett material som är framtaget för att stödja samtal på arbetsplatsen om hur vi tillsammans kan skapa en trygg och inkluderande arbetsmiljö – fri från kränkningar och diskriminering. Det betyder en arbetsplats för alla medarbetare oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det är de sju lagskyddade diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen.

Västra Götalandsregionens arbetsplatser ska vara jämlika, jämställda och tillgängliga. Chefer och medarbetare behöver tillsammans arbeta för att det blir så. Det här materialet är en hjälp i det arbetet.

Hur används materialet?

Materialet bygger på samtal och används bäst i grupper, till exempel på ett ledningsgruppsmöte. Materialet utgår från bilder som visar olika situationer som kan uppstå i arbetslivet. Situationerna har valts ut baserat på forskning om diskriminering i arbetslivet och resultat från VGR:s medarbetarundersökning. Situationerna har också tagits fram kopplat till områden där arbetsgivaren ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Det är arbetsgivare skyldiga att göra enligt diskrimineringslagen.

Till varje bild finns en kort beskrivning av situationen, information om vad forskning och experter säger, tips och råd på hur man kan tänka och agera, samt reflektionsfrågor för samtal i grupp.

Tänk på att!

I bilderna visas ofta bara en diskrimineringsgrund per situation, till exempel ålder eller funktionsnedsättning. Men tänk brett i era samtal! Hur hade ni tänkt kring situationen om det varit andra personer i bilden?
Tänk också på att en och samma person kan vara utsatt i vissa avseenden, exempelvis utifrån kön, men vara priviligierad i andra, exempelvis utifrån funktionalitet. Det kallas att ha ett intersektionellt perspektiv.

Den person som ”gör fel” i en bild är inte vald för att representera en viss grupp – vi kan alla göra misstag.

Att säga eller göra fel händer – det viktiga är hur vi hanterar det. Materialet ger stöd både för den som vill säga ifrån och för den som vill förstå och förändra sitt beteende.

Tänk på att det kan finnas många olika erfarenheter i rummet. Ni måste inte vara överens, men samtala med respekt för kollegor och för ämnet.

Syftet är att materialet ska hjälpa till att identifiera risker för diskriminering, vara en hjälp i att förebygga och hantera dessa – och framför allt: skapa dialog som utvecklar verksamheten och som bidrar till en god arbetsmiljö för alla!

Materialet är framtaget i ett samarbete mellan Koncernstab HR och Kunskapscentrum för jämlik vård. Referenser till arbetet har varit representanter från Antidiskrimineringsbyrån Väst, Högskolan Väst och Sahlgrenska Universitetssjukhuset.

Illustratör: Mattias Kvick.

Ord och begrepp

Normer
Normer brukar beskrivas som osynliga regler och förväntningar om hur människor till exempel förväntas vara, bete sig och se ut. Normer finns överallt i samhället och också på våra arbetsplatser. De kan både möjliggöra och begränsa våra val. Normer kan underlätta samspelet i en grupp, men det finns också normer som skapar ojämlikhet. Det är normer som hänger samman med diskrimineringsgrunderna. Det kan skapa ojämlika förutsättningar för medarbetare som bryter mot normer kontra som befinner sig inom normen.

Normkritik eller normmedvetenhet
Ett perspektiv som handlar om att synliggöra normer och hur de kan leda till ojämlikhet. Det handlar om att få syn på och fundera över vilka normer man själv befinner sig inom och vilka fördelar och privilegier det kan medföra. Det handlar också om att arbeta för inkluderande verksamheter där fler känner sig välkomna.

Privilegium
En osynlig eller självklar fördel som vissa grupper eller individer har i samhället, ofta utan att själva behöva göra något för att få den — på grund av till exempel kön, etnicitet, sexualitet, funktionsförmåga eller ålder.

Kränkning
Ett medvetet eller omedvetet angrepp mot en persons integritet och värde, och det handlar ofta om en upplevelse av att någon har trätt över individens egna gränser. Det är alltid den som upplever sig utsatt som avgör ifall det rör sig om en kränkning.

Kränkande särbehandling
Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Diskriminering
Diskriminering kan innebära att en person missgynnas eller kränks och att detta kan kopplas samman med någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Minoritetsstress
En långvarig stress som drabbar personer som avviker från samhällsnormen, till exempel genom hudfärg, könsidentitet eller sexuell läggning. Denna stress påverkar både psykisk och fysisk hälsa.

Allierad
Att vara en allierad innebär att aktivt stödja och främja jämlikhet, även om man själv inte tillhör den grupp som är utsatt för ojämlikhet eller diskriminering. Det handlar om att använda sin position, sina resurser och sin röst för att bidra till ett mer inkluderande och rättvist samhälle eller arbetsplats.

En allierad:

- Lyssnar och lär av erfarenheter från marginaliserade grupper.
- Agerar när hen ser orättvisor, även om det innebär att utmana normer eller kollegor.
- Reflekterar över sina egna privilegier och hur dessa påverkar relationer och strukturer.
- Står upp för jämlikhet även när det är obekvämt eller kostsamt.

”Vi bör jobba på att skapa ett samhälle där färre människor uppfattas som avvikande.

Förändringspotentialen ligger i att bli medveten om normerna och vara kritisk mot dem, i att lära sig se världen och alla människor med andra ögon.

Bara så kan vi sluta reproducera normer som innebär diskriminering och förtryck.

Annika Theodorsson, lektor i statsvetenskap vid Högskolan Väst

Att reagera olika

■ När kränkningar förekommer i verksamheten kan personer i reagera på olika sätt. Någon säger ifrån. En annan sitter tyst. Någon kanske kommer på först efteråt vad som borde ha sagts eller gjorts. Forskning visar att kollegors reaktion är avgörande, särskilt när personen som utsätts för kränkningen själv inte reagerar. I en studie intervjuades medarbetare i hälso- och sjukvården om vad som påverkar åskådares agerande vid mobbing. Medarbetarna upplevde att både chefer och kollegor i många situationer agerade passivt. Att ingen ingrep berodde till exempel på rädsla för negativa konsekvenser, eller att åskådaren inte tillhörde den grupp som hade mest inflytande på arbetsplatsen.



– Effekten av ens språkbruk är viktigare än intentionen. Även om du har en positiv intention kan effekten av det du säger bli diskriminerande.

Barakat Ghebrehawariat, i tidskriften Språkbruk

”Svenskar ser sig som människor som inte låter sig influeras av hudfärg när de gör bedömningar om människor. Därför ska man inte bara tänka utan även praktisera färgblindhet. Problemet med den här filosofin är att människor inte är ”blinda” inför andras hudfärg. Svenskar, likt de flesta andra människor, har mentala modeller som delar in folk i kategorier som vi tilldelar egenskaper och som grovt sett följer samma rasliga mönster som gällt de senaste femhundra åren.”

Ur Svart, vit eller brun – Länsstyrelsens handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg

→ Fundering!

Men, jag får väl tycka vad jag vill?

Du har rätt att ha vilka åsikter du vill. Men vilka åsikter som helst får inte uttryckas på arbetsplatsen. Det kan till exempel handla om yttranden som är kränkande eller diskriminerande.



Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilden?
- Hur kan man göra när personer i en ledningsgrupp tycker olika om vad som är okej att säga?
- Är det skillnad mellan språket på arbetsplatsen och språket hemma? Varför? Varför inte?
- Behöver ni gemensamma regler eller förhållningssätt för hur det är okej att uttrycka sig i er ledningsgrupp eller i era arbetsgrupper? Varför? Varför inte?





Att ta emot en medarbetares berättelse

■ När en medarbetare vänder sig till sin chef för att berätta om något som har hänt, till exempel en kränkning eller en otrygg situation, är det avgörande att bli lyssnad på och tagen på allvar. För den som berättar kan det vara ett stort steg att ta och tryggheten ligger i att veta att chefen kommer att agera.

I medarbetarenkäten från 2024 uppgav hälften av de som varit utsatta för kränkningar att de inte sökt hjälp. Särskilt vid utsatthet för sexuella trakasserier på arbetsplatsen visar både medarbetarenkäten och flera nationella undersökningar att en stor andel inte berättar om sina erfarenheter för någon – varken kollega, facklig representant eller chef.

Bra att tänka på i samtalet

- Lyssna utan att värdera
- Ta medarbetaren på allvar
- Bekräfta upplevelsen utan att ta ställning
- Ställ frågan vad medarbetaren har för förväntningar på hur situationen kan hanteras
- Agera och hantera frågan skyndsamt.

Från Rutin kränkande särbehandling

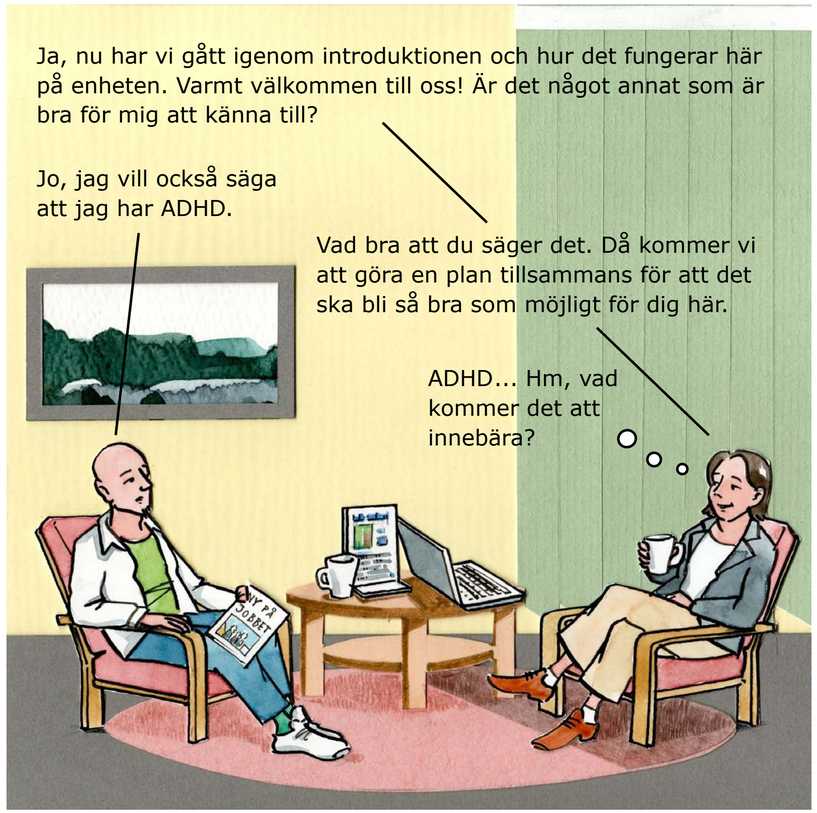




Att ta emot en medarbetares berättelse

Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilderna?
- Har ni exempel på när det har gått bra eller mindre bra att bemöta och ta emot en medarbetares berättelse?
- Vad innebär det att ta någon på allvar?
- Vad kan kännas svårt i den här typen av samtal? Vad tänker ni behövs för att samtalet ska bli bra?



Arbetsanpassning och att ta vara på medarbetares förmågor

■ Alla arbetsplatser har krav och standards för det arbete som ska utföras, som innebär förväntningar på medarbetares kompetenser och förmågor. Vissa krav är formella, som exempelvis utbildning eller särskilda färdigheter. Andra krav kan handla om samarbetsförmåga eller färdigheter, där en del medarbetare kan utföra olika uppgifter med en viss anpassning. Det gäller exempelvis personer med olika funktionsnedsättningar.

Av anmälningarna som inkommer till Diskrimineringsombudsmannen är funktionsnedsättning bland den vanligaste anledningen. Diskriminering förekommer både i arbetslivet och vid rekrytering. Av personer med funktionsnedsättning i åldern 16–64 år uppgav 32 procent att de någon gång utsatts för diskriminering i arbetslivet.

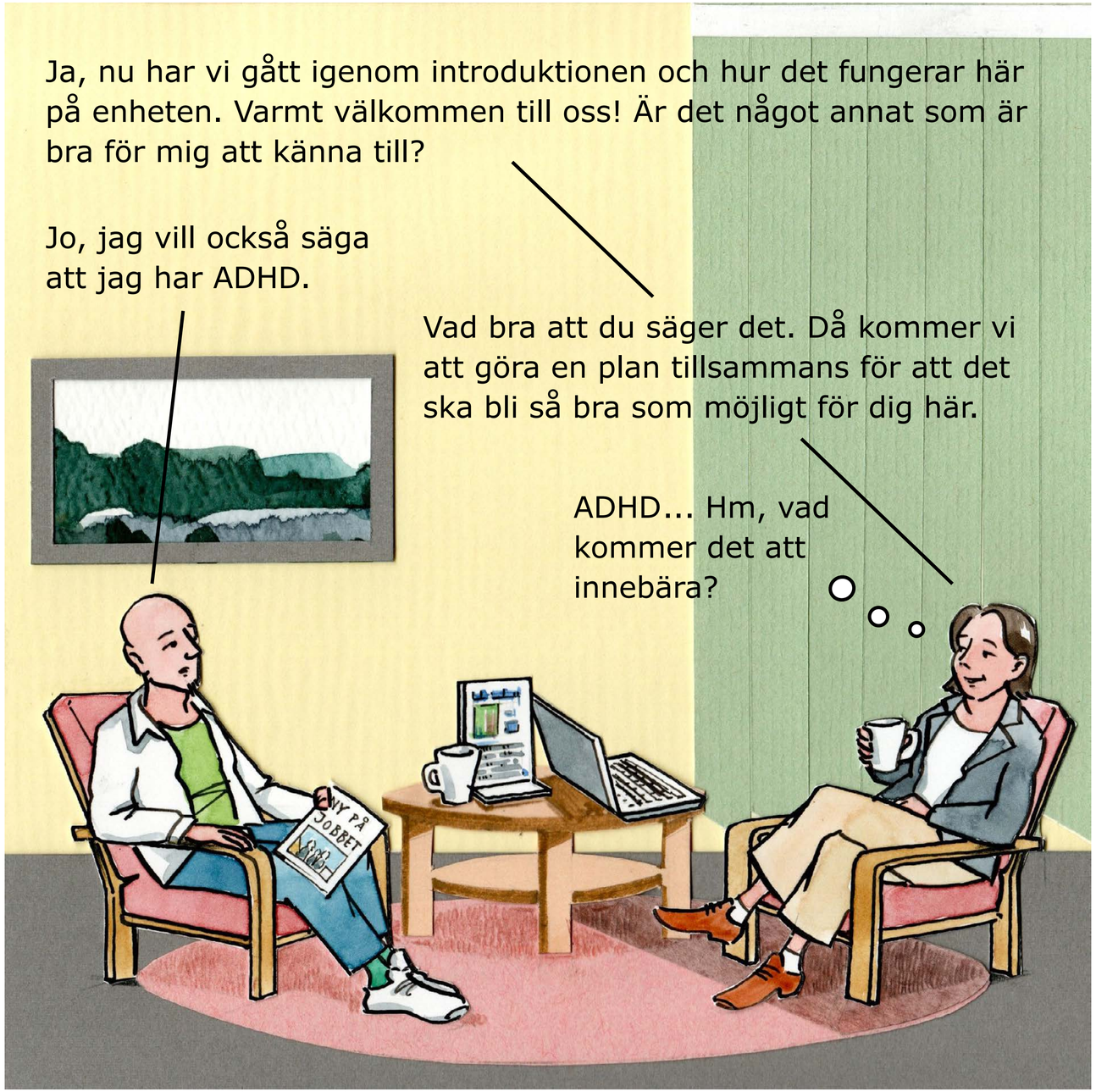
Vid rekrytering – tänk till kring kravprofilen och urvalsmetoden!

- Fokusera på vilka arbetsuppgifter som behöver utföras, inte på hur de utförts hittills.
- Undvik krav som inte är nödvändiga
- Använd strukturerade urvalsmetoder och bedöm alla utifrån samma kriterier

– Det går inte att komma runt att man behöver kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar för att vara en bra ledare. Förståelsen kan faktiskt minska sjukskrivningar och psykisk ohälsa.

Martina Nelson, psykolog och medförfattare till boken ADHD på jobbet

Arbetsanpassning och att ta vara på medarbetares förmågor



Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilden?
- Vad tror ni att personerna på bilden upplever?
- Vilka normer om funktionsförmåga kan påverka er arbetsplats? Kan det påverka dina föreställningar och synsätt?
- Hur kan ni skapa en trygg dialog där medarbetaren känner att det är okej att vara öppen?
- Vilka konkreta anpassningar kan ni göra redan nu för att göra arbetsplatsen mer tillgänglig och inkluderande för medarbetare med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar?



Kränkningar från patient, besökare eller invånare

■ I VGR:s medarbetarundersökning från 2024 svarar över tusen medarbetare att de utsatts för diskriminering. Den diskrimineringsgrund som flest medarbetare uppger att det hänger ihop med är etnicitet. Ibland är det patienter, närstående, besökare eller invånare som utsätter medarbetare. Det kan handla om förolämpningar, oönskade skämt eller kommentarer. Eller att en patient inte vill ha vård av en medarbetare kopplat till exempelvis personens etnicitet. I en studie från 2018 svarade 22 procent av utrikesfödda allmänläkarna att de ibland eller ganska ofta utsatts för hot och våld från patienter. Bland allmänläkare födda i Sverige var siffran tre procent.

– Jag trodde bara att hon skulle gå in och ge patienten läkemedlet, men i stället sa hon att antingen så tar du emot av den som erbjöd dig det först eller så blir du utan medicin. Hon stod upp för mig på ett sätt som hon inte hade behövt. Det kändes bra.

Sjuksköterskan Anzal i tidningen Vårdfokus, om hur en kollega hanterade situationen när en patient inte ville ha vård av Anzal.

→ Fundering!

Men patienten är ju i ett utsatt läge i relation till mig som personal. Då får väl jag bara ta detta?

Även om patienten kan befinna sig i en utsatt position, är det aldrig okej att framföra krav eller agera på ett sätt som innebär att en medarbetare känner sig kränkt, hotad eller diskriminerad. Precis som patienter har rätt att bli bemötta med värdighet och respekt, gäller det omvända.

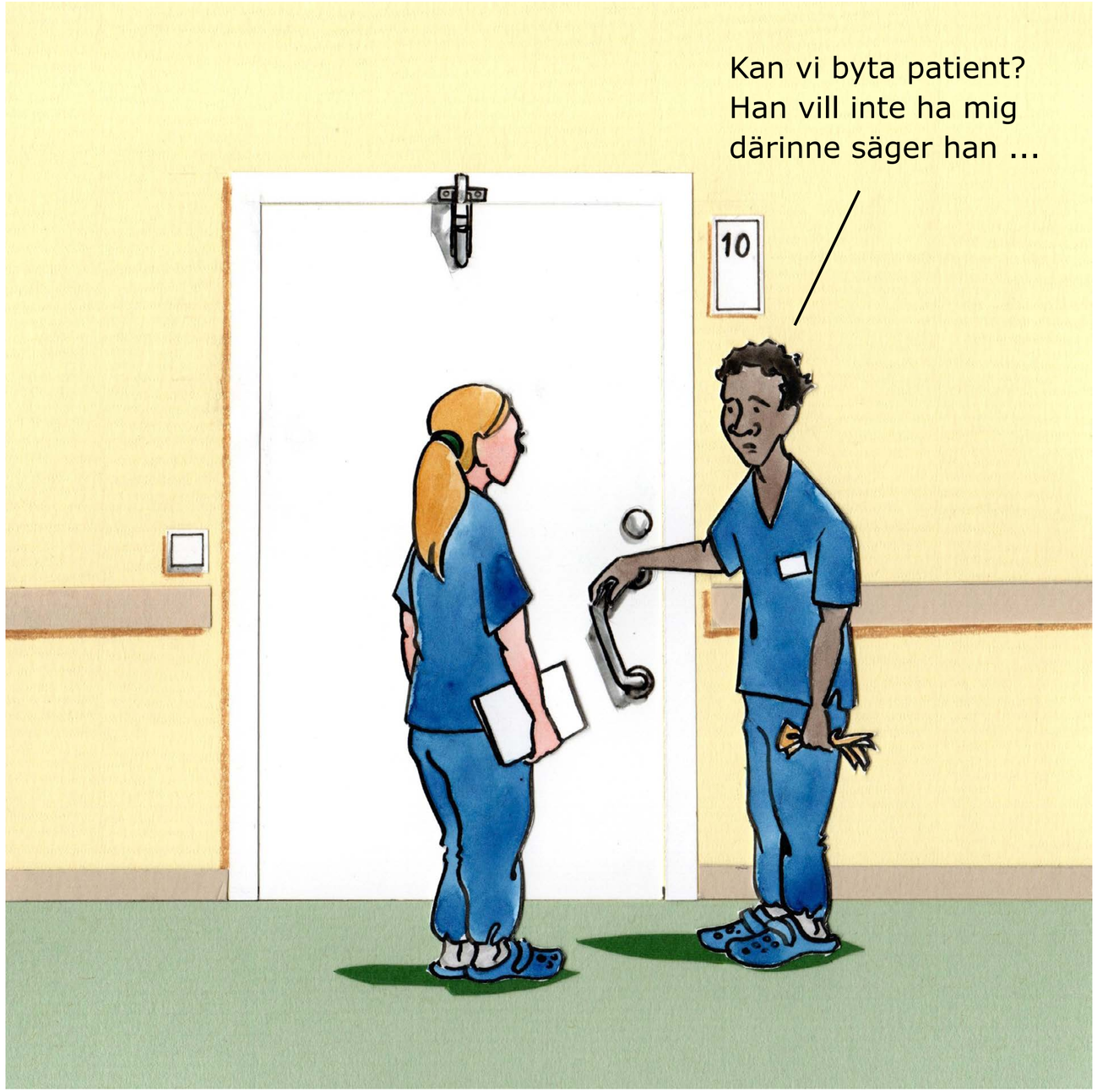
I VGR finns rutinen Kränkningar från patient och närstående.

Rutinen vänder sig till alla som arbetar inom patientnära hälso- och sjukvård och är ett stöd i att hantera kränkningar från patienter eller närstående.

– För de som utsätts kan det vara så vanligt förekommande, att man inte alltid orkar säga ifrån. Därför brukar jag uppmana kollegorna att stötta varandra och tala med patienten. Vi har alla ett ansvar att upptäcka rasism i vår omgivning.

Cecilia Lundmark, Etiskt forum på Sahlgrenska universitetssjukhuset

Kränkningar från patient, besökare eller invånare



Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilden?
- Vad tror ni att personerna på bilden tänker?
- Upplever medarbetare hot eller kränkningar från patient, invånare eller besökare?
- Hur kan ni agera om det sker?
- Hur kan ni arbeta förebyggande?



”Som arbetsgivare bör du se till att insatser för kompetensutveckling och kunskapsöverföring kommer alla anställda till del på ett likvärdigt sätt, oavsett diskrimineringsgrund.”

Diskriminerings-ombudsmannen (DO)

Kompetensutveckling och utbildning

■ Alla medarbetare ska ha lika möjligheter att ta del av utbildning och kompetensutveckling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering inom området kan handla om att äldre medarbetare inte får samma möjlighet till kompetensutveckling som yngre. Eller att medarbetare med funktionsnedsättningar eller språkliga begränsningar medvetet eller omedvetet väljs bort från utbildningar. I vissa fall handlar det om att utbildningar i sig är otillgängliga – till exempel när digitala utbildningar saknar anpassningar för medarbetare med synnedsättning eller blindhet. Detta gör att vissa medarbetare inte kan ta del av innehållet alls. Arbetsgivaren behöver arbeta aktivt för att säkerställa att det inte blir så.

Exempel på hur arbetsgivaren kan arbeta med aktiva åtgärder inom området kompetensutveckling och utbildning.

Undersöka – finns det risker för diskriminering i tillgången till utbildning? Exempelvis genom att granska rutiner, riktlinjer och faktisk tillgång.

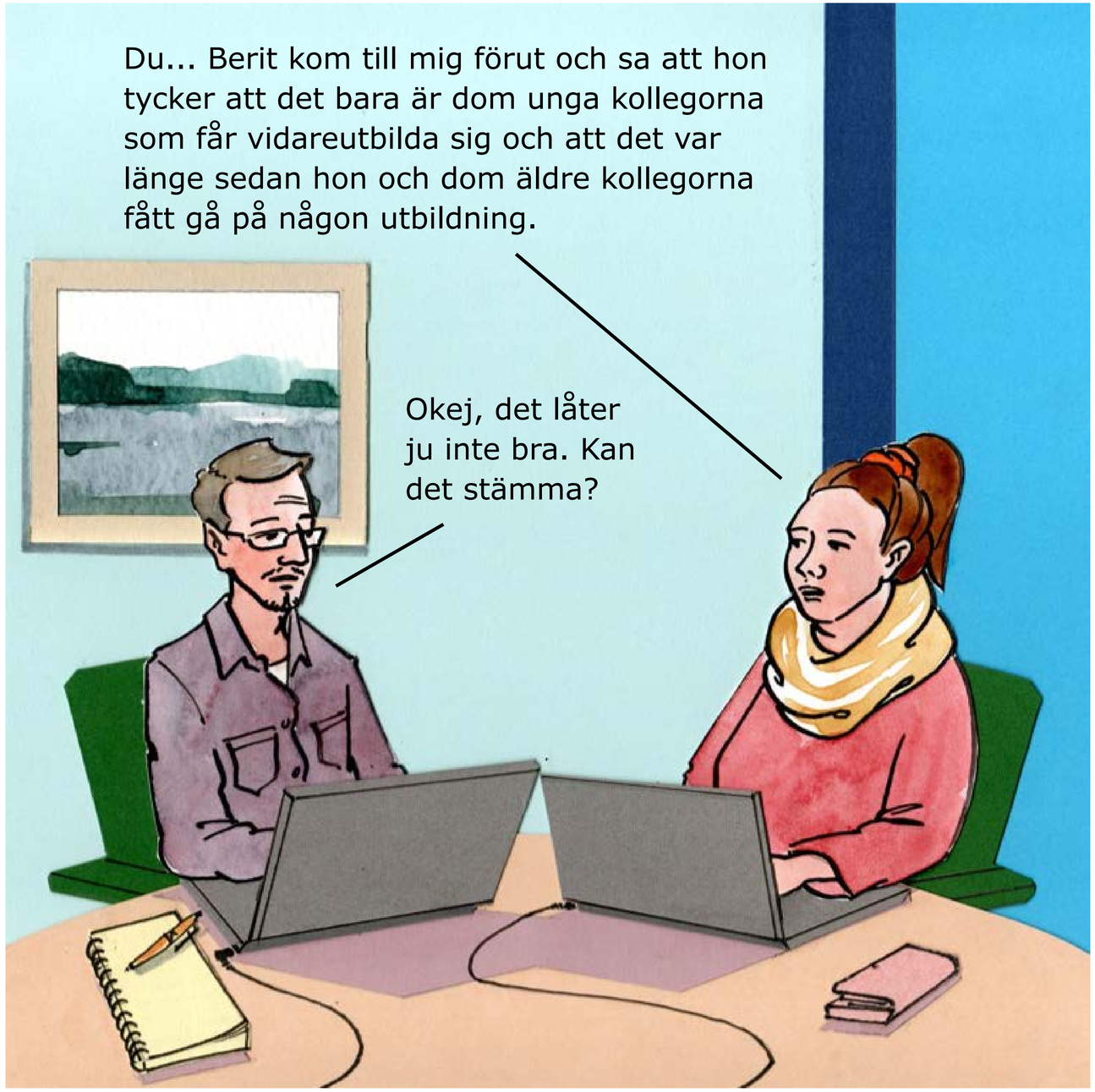
Analysera – varför uppstår dessa risker eller hinder? Finns det strukturella eller kulturella orsaker?

Åtgärda – sätt in konkreta insatser, t.ex. förändrade rutiner, riktad information, mentorprogram.

Följa upp och utvärdera – har åtgärderna haft önskad effekt? Vad behöver justeras?

Använd gärna de fyra stegen när ni pratar om de andra bilderna i materialet.

Kompetens-utveckling och utbildning



Reflektionsfrågor

- Vad tänker ni när ni ser bilden?
- Hur ser möjligheterna till karriärutveckling och vidareutbildning ut på er arbetsplats? Har alla samma möjligheter?
- Tas all kompetens tillvara? Hur då?
- Hur arbetar ni med att undersöka risker för diskriminering kopplat till kompetensutveckling och utbildning?

Referenser

ADHD på jobbet. Om forskning, hjärnan och strategier. Bok av Lotta Borg Skoglund och Martina Nelson, 2022.

Han vill lära Sverige att tala demokratiska. Intervju i tidningen Språkbruk, 2019.

”Min kollega stod upp för mig – det kändes bra”. Artikel i tidningen Vårdfokus, 2023.

Vit, svart eller brun – Handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg.
Länsstyrelsen Stockholm, 2019.

Rutiner och stödmaterial i VGR

Guide Likabehandling

Rutin Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Rutin kränkningar från patient eller närstående

Rutin Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen