



VAR EN

MED ARBETARE

En guide för civilkurage på jobbet

Var en **med**arbetare

En guide för civilkurage på jobbet

© Saco 2019

www.saco.se

www.varenmedarbetare.nu

Inledning

Saco står upp för alla människors lika värde, individens förmåga och kollektivets styrka. Varje människa är en unik individ, men tillsammans kan vi bli ännu bättre. Vi vill bygga ett kunskapssamhälle, som sprudlar av kreativitet och idéutbyte. För att det ska fungera måste alla människors kunskap tas tillvara och ingen bli diskriminerad på arbetsmarknaden.

Guiden innehåller följande delar:

- Vad betyder det att visa civilkurage?
- Civilkuragets tio do's
- Civilkuragets tio dont's
- Fem strategier för svar på tal
- Fem konkreta situationer

Vad betyder det att visa civilkurage?

Vem som helst kan visa civilkurage. Det handlar om att agera väckarklocka för sådant som är fel. Ofta kan det vara enklare för den som själv inte utsätts för diskriminering eller trakasserier att höja sin röst. Det behövs fler personer som inte ingår i den drabbade gruppen som markerar när någon annan utsätts för handlingar och uttalanden som är diskriminerande eller stereotypiserande. Det kan vara män som arbetar för att få slut på sexism och ojämställdhet, heterosexuella personer som sätter sig upp mot homofobi, vita som arbetar för att rasism ska upphöra eller personer med normkroppar som arbetar för att få ett slut på funkofobin.

Att visa civilkurage behöver inte betyda att till fullo förstå hur det är att utsättas för diskriminering, rasism eller trakasserier. Det innebär att ta kampen som om den vore din egen.



En **medarbetare** säger ifrån om den ser eller hör en kollega bli diskriminerad eller ifrågasatt på grund av den hen är.

Civilkuragets tio do's

För att fler ska kunna utöva civilkurage ger detta avsnitt tio konkreta saker som alla kan göra.

1. Läs på
2. Lyssna (utan att ifrågasätta)
3. Lyft frågorna med andra i din ställning
4. Lär dig om dina omedvetna fördomar
5. Synliggör de som sällan får ta plats
6. Säg ifrån
7. Se över ditt språk
8. Orka vara obekvämd
9. Stötta andra som
10. Lär dig av andra

1. Läs på

Skaffa dig kunskap om hur diskriminering och trakasserier kan se ut, varför samhället ser ut som det gör och vad som behövs för att förändra det. Förvänta dig däremot inte att det är en person ur den drabbade gruppen som ska utbilda dig, det behöver du göra själv. Det är inget fel på att ställa frågor. Men om du ständigt ställer frågor som du enkelt kan få svar på genom en snabb sökning på internet, är det tydligt att du inte tar dig tid att lära dig mer om vad du kämpar för. Att du läser det här dokumentet är en mycket bra start!

2. Lyssna (utan att ifrågasätta)

Du behöver inte till fullo förstå hur det är att utsättas för olika former av diskriminering och trakasserier, men du kan lära dig mycket genom att lyssna på de som själva drabbas. Lyssna på berättelserna utan att ifrågasätta känslan eller trovärdigheten i dem. Du är inte där för att döma eller utvärdera den drabbades erfarenheter – utan för att lära dig. Ta vara på det och se det som något positivt!

3. Lyft frågorna med andra i din ställning

När du har läst på och lyssnat är det dags att lyfta frågorna med fler. Prata med personer som litar på dig. Prata med människor i de sammanhang du har inflytande i. Berätta om din kunskap för dina vänner och kollegor. Många människor pratar aldrig om hur det är att vara normen i samhället och vad det betyder, se till att dessa samtal kommer till stånd. Genom att fler får upp ögonen, kan fler vara med och agera för att skapa förändring. Du

behöver inte börja med de största eller de svåraste frågorna på din arbetsplats – att utöva civilkurage är något vi alla behöver öva på och det är helt OK att börja smått.

4. Lär dig om dina omedvetna fördomar

Vi har alla fördomar. Det är ett sätt för vår hjärna att kategorisera information och hitta genvägar för att förenkla världen vi möter. Och det sker automatiskt. Det är när vi inte sätter upp system för att hindra hjärnan som vi bidrar till att skapa mönster som blir exkluderande. Så bidrar våra omedvetna fördomar till att diskriminering får fortsätta finnas i samhället. Därför är det viktigt att lära dig om fördomar, hur de fungerar och i vilka situationer som du behöver hjälp för att upptäcka dem. Fundera på i vilka sammanhang dina omedvetna fördomar riskerar att exkludera människor, det kan exempelvis handla om att du deltar i rekryteringsprocesser eller möter nya kollegor. Se till att i dessa sammanhang tänka över varför du får en känsla av en person eller varför du fattar beslut på ett visst sätt och om det kan handla om att du låtit en fördom spela in.

5. Synliggör de som sällan får ta plats

Lyft upp röster som utsätts för sexism, rasism, funkofofi, åldersdiskriminering och andra former av diskriminering och trakasserier. Se till att de får plats och hörs i möten, att de blir tilltänkta i teamtillsättningar, att de inkluderas i rekryteringsprocesserna. Använd din makt för att lyfta andra.

6. Säg ifrån

Att säga ifrån när någon annan utsätts för diskriminerande och marginaliserande behandling är grunden i att visa civilkurage. Det är också det svåraste. Särskilt svårt kan det vara i situationer där ni är många som ser det som händer eftersom att vi tenderar att inte ingripa om det finns andra i rummet som vi tänker också kan agera. Ta tag i det svåra genom att öva på enklare situationer och jobba dig därefter upp till det som känns riktigt svårt. Kort sagt: öva på din förmåga att utöva civilkurage!

7. Se över ditt språk

Hur vi pratar och vilka ord vi använder är en viktig del av att skapa inkluderande arbetsplatser/sammanhang. Uppdatera din vokabulär, fråga personen du pratar med vilket pronomen den har, undvik att använda könade generaliseringar eller diagnoser som en beskrivning av hur du betar dig.

8. Orka vara obekväma

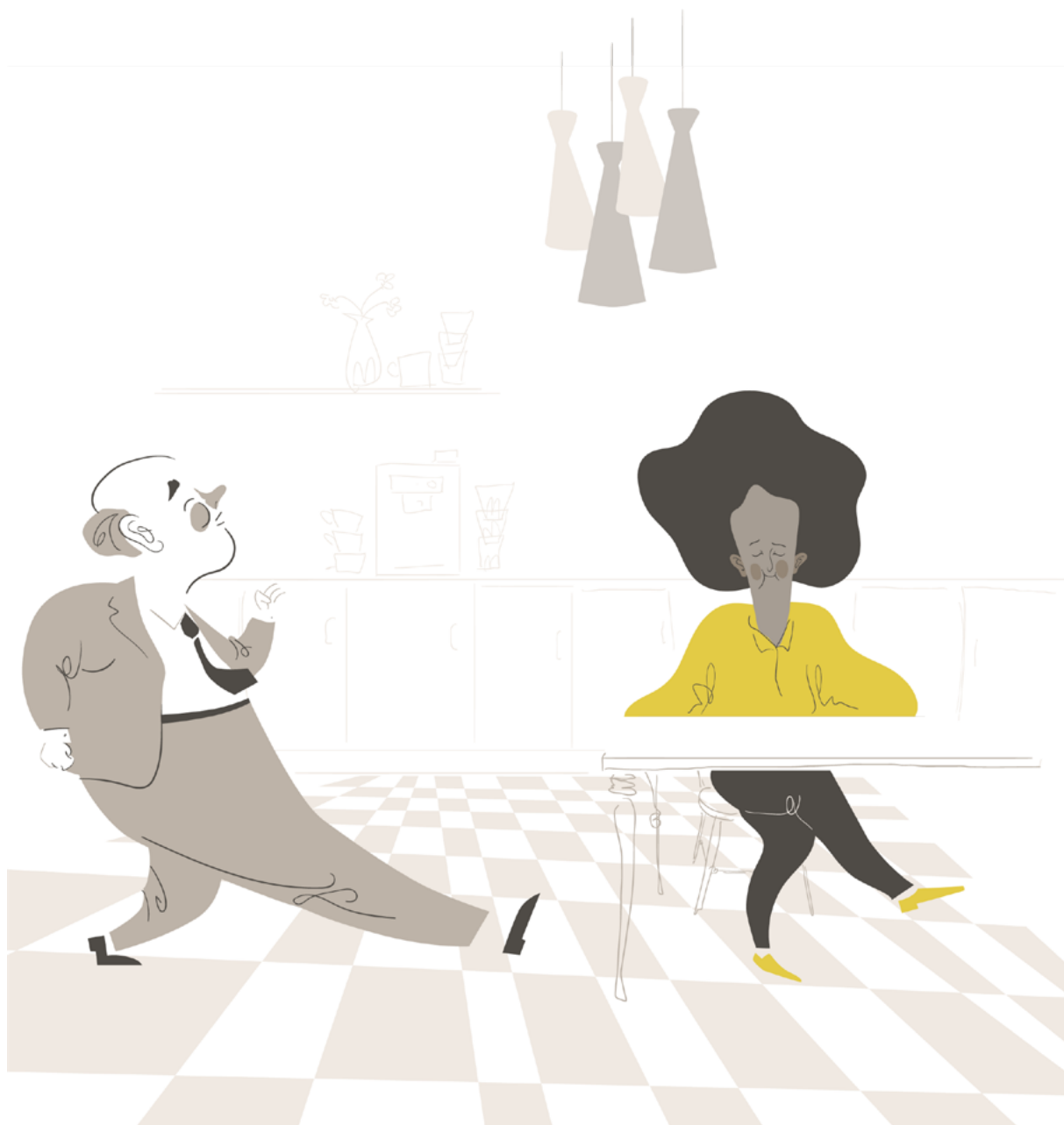
Det finns inget "perfekt" tillfälle för att lyfta frågor som rör rasism, sexism eller andra former av diskriminering. Många gånger innebär det att människor blir obekväma och tycker att du är jobbig. Tänk på att anledningen till att folk tycker att du är jobbig, kan vara att de vet att du har rätt.

9. Stötta andra som säger ifrån

Känslan av att inte bli uppbackad av andra när man säger ifrån kan göra att man hellre låter bli. Därför kan du vara den som alltid stöttar den som säger ifrån. På så sätt bidrar du till att skapa en kultur där ni är många som visar civilkurage.

10. Lär dig av andra

Hur vi betar oss påverkas i stor utsträckning av våra observationer av hur andra agerar. Lär dig därför av andra som du beundrar eller ser upp till. Läs om personer som stått upp för andra, lyssna på deras historier och leta efter exempel som du kan lära dig av.



Civilkuragets tio dont's

Tyvär racker det inte alltid hela vägen med endast goda intentioner. Det finns många fallgropar och sådant som den som visar civilkurage bör känna till. För att göra det enklare att visa civilkurage, lyfter detta avsnitt sådant som är bra att undvika.

1. Utgå inte från att du vet
2. Glöm inte att sälla bland dina frågor
3. Utgå inte från att alla delar samma erfarenheter
4. Förvänta dig inte beröm
5. Få inte frågorna att handla om dig
6. Be inte någon utbilda dig
7. Jämför inte dig med hur andra utsätts för diskriminering
8. Säg inte att du förstår precis hur det är
9. Dina goda intentioner räcker inte
10. Skryt inte om ditt civilkurage

1. Utgå inte från att du vet

Utgå inte från att någons identitet går att se utifrån deras yttre attribut. Anta exempelvis inte någons könsidentitet för att du tycker att det syns på dem vilket kön de har eller någons etnicitet för att du tycker att deras namn låter ickesvenskt.

2. Glöm inte att sälla bland dina frågor

Nyfikenhet är bra, särskilt om du vill lära dig mer om olika maktrelationer, ojämlikhet etc. Men tänk på att din kollega kanske behövt svara på frågan "var kommer du ifrån?" hundratals gånger innan du ställer den. Skilj därför på frågor som du behöver veta svaret på och frågor som är trevligt för dig att veta eller som du vill veta av mer personliga skäl. Ställ frågor du behöver veta svaret på till dina nära vänner eller i ett sammanhang där någon tagit på sig rollen att lära dig mer om ämnet. Sök svaret på allt det andra på internet.

3. Utgå inte från att alla delar samma erfarenheter

Att lyssna på personer från grupper som utsätts för diskriminering är bra. Men att några personer upplever kränkningar eller marginalisering innebär inte att alla som tillhör samma grupp känner sig diskriminerade. Respektera att alla inom en grupp inte delar samma erfarenheter.

4. Förvänta dig inte beröm

Visa civilkurage för att du tror att det gör samhället bättre, inte för att få beröm eller få känna dig duktig. Om det är din drivkraft, gör du det av fel anledningar.

5. Få inte frågorna att handla om dig

Det är lätt att känna skuld och skam när vi inser vilka privilegier vi har. Men att prata om din känsla av skuld och skam, vänder samtalen till att handla om dig. Det blir lätt lite självcentrerat. Inse att frågorna inte handlar om dig och att det inte hjälper arbetet framåt om du har dåligt samvete. Fokusera istället på att göra något åt den ojämlikhet som du har dåligt samvete över.

6. Be inte någon utbilda dig

Förvänta dig inte att någon som utsätts för diskriminering och trakasserier ska utbilda dig i frågorna. Självklart kan du ställa frågor, men ställ inte sådana som är en sökning på internet bort för dig. Ta ditt ansvar för att lära dig mer på allvar.

7. Jämför inte dig med hur andra utsätts för diskriminering

Om du mitt i ett samtal om rasism vill prata om hur svårt det är att vara kvinna och hantera sexism och ojämställdhet, jämför du olika former av diskriminering med varandra. Att vara diskriminerad gällande ett område betyder inte att du automatiskt är



Var en **medarbetare** - våga säga emot om du ser tecken på diskriminering.

det på alla andra områden. Att börja prata om en annan form av diskriminering i ett samtal om funkofofi eller rasism, är att få samtalet att handla om någonting annat och att ta uppmärksamhet från den ursprungliga frågan.

8. Säg inte att du förstår precis hur det är

Att visa civilkurage betyder inte att du till fullo behöver förstå kampen du delar. Så om du är man, säg inte att du förstår hur det är att vara kvinna i dagens samhälle. Du kan känna empati med gruppen som utsätts för diskriminering eller kränkningar, men du kommer aldrig ha levt deras liv och delat deras erfarenheter.

9. Dina goda intentioner räcker inte

Om du tillhör gruppen som oftast utsätter en annan grupp för diskriminering, är det upp till dig att förtjäna personer ur den diskriminerade gruppens förtroende. Att du har goda intentioner ger dig inte automatiskt rätt att prata för gruppen eller ingå i deras sammanhang.

10. Skryt inte om ditt civilkurage

Att skryta om att du är bra på att utöva civilkurage betyder ingenting så länge du inte aktivt visar civilkurage. Att utöva civilkurage är ett aktivt handlande, inte ett passivt ställningstagande.





Fem strategier för svar på tal

Det kan vara knepigt att veta vad man ska säga när man plötsligt befinner sig i en situation där civilkuraget behövs. För att underlätta innehåller detta avsnitt förslag på svar på tal.

1. Visa att det inte är roligt

Säg helt enkelt: "Det är inte roligt att skämta på bekostnad av andra, särskilt inte grupper som på olika sätt är utsatta för diskriminering/rasism/funkofobi/transfobi/etc."

2. Få med dig fler

Du är antagligen inte ensam om att tycka att händelsen är fel. Få med dig fler i det du säger genom att lägga till att det är fler som håller med. Exempelvis: "Jag tycker det är roligare när det inte sker på någons bekostnad – de flesta håller nog med mig om det."

3. Ställ en effektiv motfråga

Avbryt personen som precis sagt något kränkande och fråga: "Hur menar du nu, när du säger så?" Frågan tvingar personen att behöva förklara sig själv och synliggör orimligheten i uttalandet. Fortsätter personen att säga dumheter kan du upprepa frågan: "jamen hur då, vad menar du exakt?"

4. Syna värderingen

Förklara varför det som sagts står emot alla människors lika värde: "Jag håller inte med dig, jag tycker att alla människor är lika värda."

5. Ta det öga mot öga

Om det känns svårt att ta upp händelsen i storgrupp, ta upp det med personen senare: "Det där du sade igår, jag tycker inte det är okej att säga så. Det är rasistiskt/sexistiskt/etc. och inget jag sympatiserar med."

”

Jag tycker det är roligare när det inte sker på någons bekostnad – de flesta håller nog med mig om det.

Var en **medarbetare** – visa civilkurage på jobbet.

Fem konkreta situationer

Här finns exempel på fem antal konkreta situationer som kan dyka upp på arbetsplatsen där du kan behöva agera. Situationerna är med avsikt inte övertydliga utan tar upp tillfällena då det kan vara svårt att veta om det som precis hänt är fel.

1. När diagnoser används som ett skämt eller skällsord

Du och din kollega håller en presentation för en grupp människor. Din kollega beskriver en övning och går in på detaljnivå för utförandet när hen plötsligt säger "det där var lite aspigt av mig" och skratrar. Problemet är att din kollega inte har Asbergers syndrom. Det kan kännas knepigt att säga till din kollega framför gruppen. Vänta till en paus och ta upp händelsen då. Fokusera på den konkreta händelsen och hur du uppfattade den. Säg att du inte tycker att man ska skämta på bekostnad av andra människor.

2. När det normbrytande blir anledningen till ifrågasättande av personen

Ni pratar om en kommande rekryteringsprocess på jobbet när en kollega säger: "Vi har testat att anställa äldre personer till teamet, men det har inte funkat utan de har slutat. Därför vågar vi inte chansa på äldre personer denna gång". För att synliggöra att det som sagts är fel och att ålder inte borde vara något att ta upp i rekryteringssammanhanget kan du säga: "Vad har deras ålder att göra med att det inte funkade/ni inte litar på dem?" Ställ också frågor som gör att ansvaret för att passa in inte hamnar hos den normbrytande gruppen: "Berätta vad ni gjorde för att behålla dem? Har du tänkt på att det kanske fanns omständigheter som gjorde att de slutade och att din föreställning om ålder kan ha bidragit till dessa omständigheter?"

3. När stereotypa föreställningar sätter krokben för individer

Vid eftermiddagsfikan pratar dina kollegor som är kvinnor och chefer om knepiga situationer de varit med om på jobbet. Plötsligt hör du din kollega säga: "Jag vet faktiskt inte hur det skulle vara att anställa en man från mellanöstern, de har ju helt andra värderingar där när det kommer till jämställdhet. Hur ska han då kunna ta direktiv av mig som kvinna och chef?" Våga bryta in i samtalet och fråga: "Vad har

personens bakgrund med förmågan att samarbeta att göra? Ditt uttalande spär på en stereotyp föreställning om en viss grupp och är inte sann."

4. När det avvikande antas vara för allmänheten att betrakta/ta på/"up for grabs"

I lunchrummet sitter du och en av dina kollegor och pratar när en annan kollega kommer in. Hen stannar till framför er och börjar ställa frågor om din kollegas hår som hen anser vara spännande. Din kollega svarar artigt men något besvärat på frågorna. Men den frågvisa kollegan slutar inte och du ser plötsligt hur hen böjer sig fram för att ta på din kollegas hår. Då säger du: "Vad håller du på med? Bara för att du är nyfiken har du ingen rätt att ta på en persons kropp. Du måste respektera andras integritet. Ditt beteende är kränkande och förstärker idén av att personer som bryter mot normen inte har rätt till sin egen kropp."

5. När svaret inte passar fördomen

Ni har en ny kollega på jobbet. Hen går runt och presenterar sig när den börjar få frågor om sin bakgrund: "Vilket spännande namn! Var kommer du ifrån?". Din nya kollega svarar: "Lund." Men svaret accepteras inte: "Men egentligen?" Din nya kollega utvecklar sitt första svar: "Jag är ju egentligen född i Kristianstad, men bodde bara några månader av mitt liv där." Svaret passar uppenbarligen inte in i vad din kollega hade förväntat sig: "Ja, men du vet, egentligen?" Här kan du avbryta: "Det är uppenbart att du inte är intresserad av svaret så länge det inte passar in i din bild av vår nya kollegas bakgrund. Att fråga om en persons bakgrund och inte acceptera svaret förstärker bilden av att personen inte ingår i din bild av vem som kan vara svensk. Jag tycker att du ska fundera över varför det är så viktigt för dig att få veta en persons exakta bakgrund och vad du baserar den frågan på." Du kan också lyfta att man inte kan se en persons relation till sitt födelseland utifrån hur den ser ut och att det därför inte behöver vara relevant att ens ställa frågan.

VAR EN
MED ARBETARE

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 22 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är 700 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

