

Att möta/bemöta på lika villkor


Vad behöver vi bli medvetna
och ha kunskap om?

22-24 maj 2019

$$\frac{N \times (N-1)}{2}$$

$$\frac{250 \times 249}{2} = 31\,125 \text{ relationer}$$

$$45 \times 250 = 11\,250 \text{ års livserfarenhet}$$




*Schysst att du är lesbisk!
Jag vill att du ska veta att
jag absolut inte har något
emot sånt.*

*Eh... Tack? Jag har
inte nåt emot
heteros heller.*



*Alltså, jag är inte
rasist... Men...*

*Nehe... Men du
säger en hel
del rasistiska
saker.*

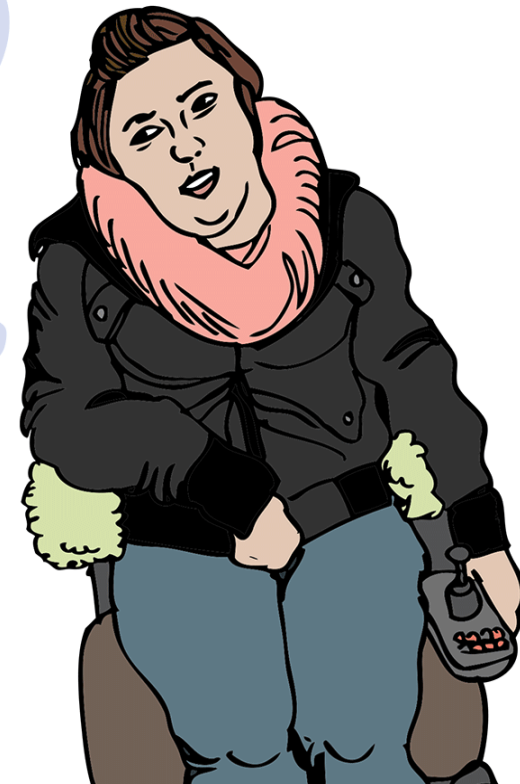


*Det kanske är lite
svårt för dig att förstå,
jag ska förklara ...*

*Det är lugnt. Jag
både hör bra och
har A i svenska.*



**IF I TELL THEM
I'M STRAIGHT,
WILL THEY
STILL LIKE
ME?**
Don't be ashamed
of who you are.



BEMÖTANDE



”ett samspel mellan människor och den inställning som de har till varandra” (Roos 2010)



Tre nivåer

Kollektiv, samhällelig nivå

Organisatorisk

Individuell nivå



Grundar sig i människosyn

NORMER



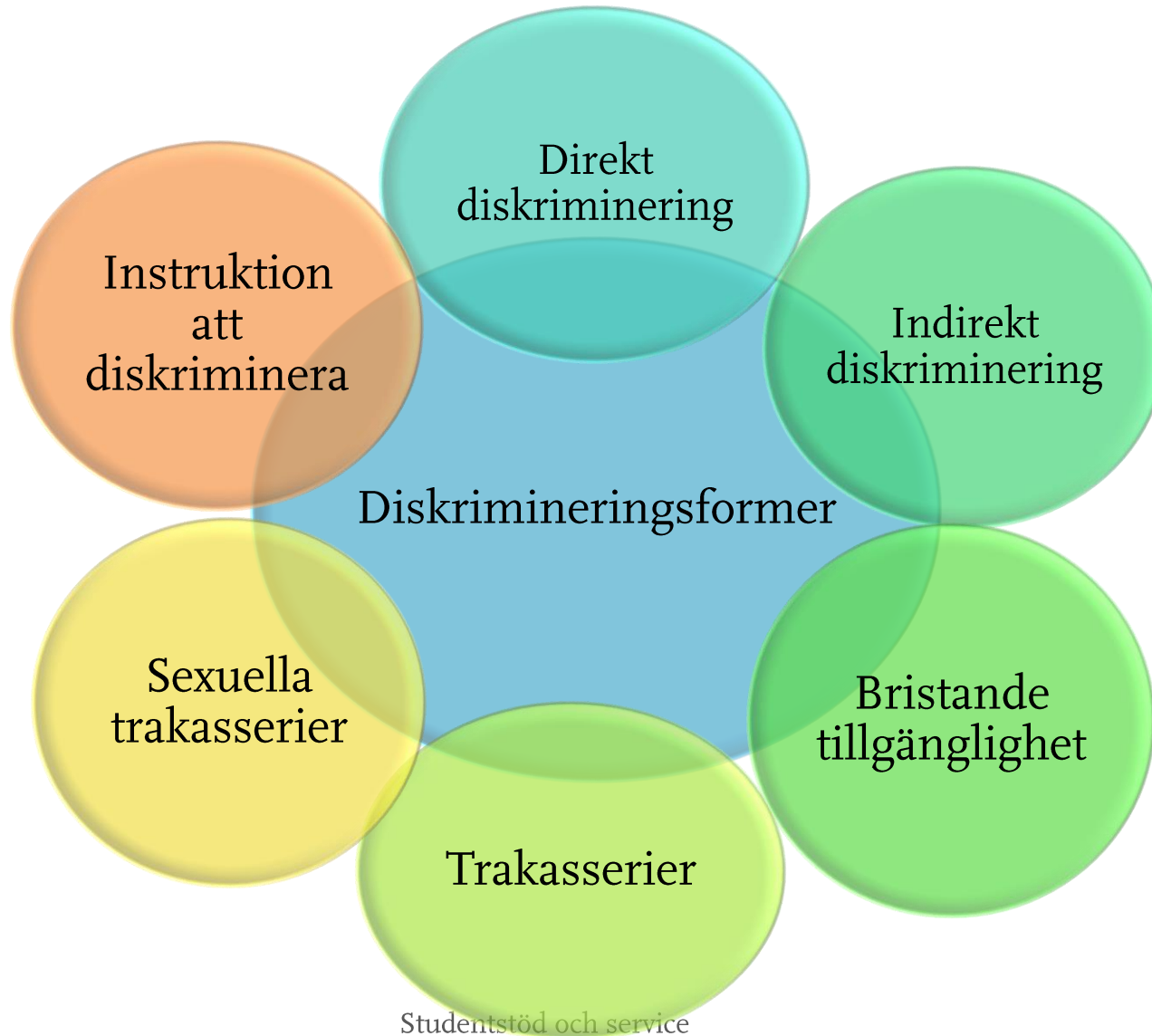
- Ett mänskligt behov av att kategorisera
- Det kan leda till olika former av särbehandling och därmed diskriminering
- Alla former av särbehandling är inte diskriminering i lagens mening
- Vissa grupper är särskilt utsatta



MISSGYNNANDE – ORSAKSSAMBAND – JÄMFÖRBAR SITUATION

- Det krävs att en person har blivit **missgynnad** genom att behandlas sämre än någon annan i en **jämförbar situation**
- Missgynnandet måste ha en **koppling till diskrimineringsgrunderna**.
- Missgynnandet måste också ske inom något av de samhällsområden som omfattas av lagen.





FÖRBJUDET ATT DISKRIMINERA

- Student/studerande som deltar i eller söker utbildningen
- Arbetstagare/arbetssökande, gör förfrågan
- Praktikant/praktiksökande
- Inhyrd eller inlånad arbetskraft (2 kap. 1 §)

Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. (2 kap. 5 §)

SKYLDIGHET ATT UTREDA

När arbetsgivare/utbildningsanordnare får kännedom om att en arbetstagare/student/jobbsökande/praktikant/inhyrd anser sig i ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier i verksamheten

uppstår en skyldighet att utreda omständigheterna och vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

(2 kap 3 § resp 7§)

ATT VARA MEDVETEN OM

- Vad har jag för värderingar, attityder? Är jag medveten om mina attityder och värderingar? Behöver jag förändra något?
- Vilka inkluderas/exkluderas genom hur jag väljer att formulera mig? Hur kan det tolkas?
- Hur reagerar jag på det andra gör, inte gör, säger?

PRIVILEGIEPROMENAD

- **Tänk dig in i din tilldelade roll**

(håll hemlig 😊)

- **Ta en penna och papper**

(Ställ er bredvid varandra med utrymme framåt)

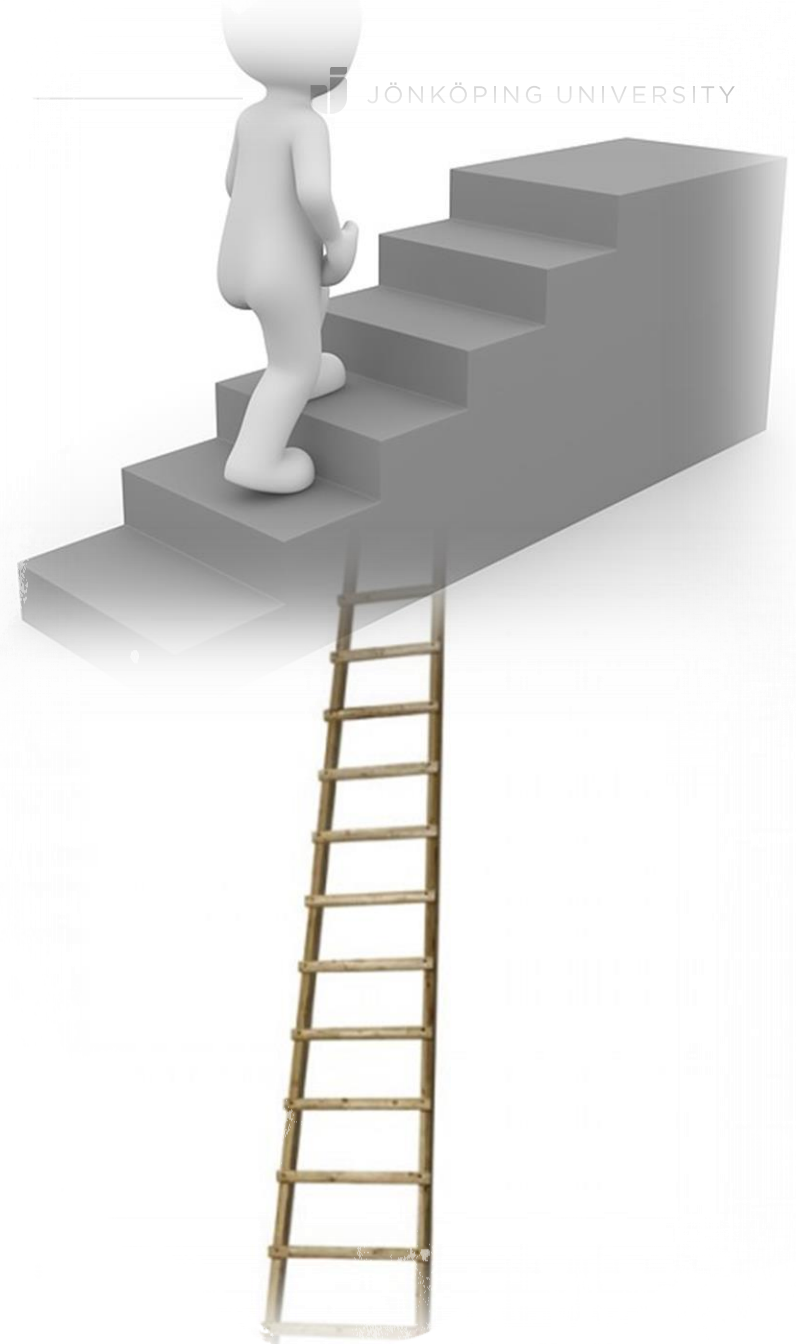
- **3. Lyssna på upplästa påståenden**

- **4. Rita ett trappsteg eller ett sträck på stegen om påståendet stämmer in på dig i din roll**

(Gå ett steg framåt)

- **5. Inget trappsteg/sträck på stegen**

(Stå kvar om det inte stämmer)



ATT REFLEKTERA ÖVER

Hur kändes det att ta ett steg uppåt (framåt)? Hur kändes det att inte dra sträck (stå kvar)?

Vad ser den som står längst upp (fram)? Vad ser den som står längst ner (bak)?

Vad innebär det i en persons vardag att vara någon som hamnar långt fram? Vilka fördelar får man? Hur påverkar dessa orättvisor samhället, individen?



TACK!



JÖNKÖPING UNIVERSITY