

Handledning för dig som ska genomföra ett Fritt Fram-pass

Den här handledningen vänder sig främst till dig som planerar att hålla i en Fritt Fram-utbildning på en arbetsplats. Materialet som ligger till grund för utbildningsupplägget finns att beställa på projektets hemsida: www.frittfram.se.

Handledningen innehåller förslag på metoder, modeller, tips kring användandet av filmerna och pedagogiken, men även resonemang kring ordets makt och några varningar för kända fallgropar.

Inom ramen för Fritt Fram har över 15.500 personer på svenska arbetsplatser utbildats. Erfarenheterna är många och flera av dem har kommit på pränt i handledningen.

Vi som står bakom projektet och har skrivit handledningen hoppas att du ska ha nytta av den. Lycka till med utbildningen!

Projektledarna i Fritt Fram



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

- Allmänna råd inför att hålla utbildningen sid. 3
- Presentation och inledning sid. 6
- Värderingsövningar sid. 6
- Begrepp sid. 7
- Heteronormen sid. 8
- Öppenhetens betydelse sid. 12
- Att använda filmerna i utbildningen sid. 14
- Om lagen sid. 20
- Om bemötande och heteronormen sid. 20
- Kort om forskning sid. 21
- Tips, råd och metoder. Hur går vi vidare? sid. 22
- Vanliga frågor (och svar) sid. 22

Allmänna råd inför att hålla utbildningen

- Före utbildningen ska man fundera över vad man vill lägga tyngden på beroende på grupp och behov.
- En övergripande målsättning ska vara att ingen ska behöva dölja sin sexuella läggning mot sin vilja.
- Se över tekniken/utrustningen i lokalen. White board eller blädderblock, minst tre olika färgade pennor och en OH-projektor krävs. Därtill utrustning för att kunna visa filmerna.
- Våga styra samtalet som ledare, fördela ordet om det blir för snackigt i gruppen.
- Stävja storpratarna men tvinga inte någon att prata. Storpratarna brukar visa sig redan i den första värderingsövningen. Fördela ordet, låt så många som möjligt komma till tals under passet. Alla måste inte prata i alla delarna.

Ett utbildningstillfälle kan läggas upp på flera olika sätt, beroende på hur mycket tid som finns till förfogande och vilka förkunskaper gruppen har. För att du ska få ut mesta möjliga av materialet, bör det användas i ett sammanhang bestående av flera olika utbildningsdelar.

Fyra grundläggande delar bör alltid tas upp, innan man går vidare till diskussioner kring filmerna:

- a) Inledning med reflektion kring frågan,
- b) Förklaring av vad sexuell läggning är,
- c) Synliggörande av heteronormen,
- d) Öppenhetens betydelse.

a) Inledning med reflektion kring frågan

Varje kurstillfälle bör inledas med reflektion kring varför ämnesområdet sexuell läggning är en fråga som har med jobbet att göra, och på vilket sätt. Ett sätt att starta sådana reflektioner kan vara att genomföra några olika värderingsövningar. Syftet är att ge deltagarna tillfälle att prata med varandra om frågor som på olika sätt berör sexuell läggning samt, erbjuda deltagarna möjlighet att reflektera över hur normer och värderingar påverkar våra villkor i arbetslivet, på ett sätt som man kanske aldrig förut funderat. Syftet med dessa övningar är inte att lufta åsikter för och emot homosexualitet. (Läs mer om värderingsövningar nedan.)

b) Förklaring av vad sexuell läggning är

En viktig utgångspunkt i en utbildning är att förklara vad sexuell läggning är. Enligt svensk lagstiftning finns det tre sexuella läggningar: heterosexualitet, bisexualitet och homosexualitet. Det är viktigt att poängtera skillnaden mellan sexuell läggning och sexuellt beteende (såsom pedofili, sado-masochism och olika fetischer) som man kan ägna sig åt oavsett sin sexuella läggning. Det är också viktigt att förklara att begreppet transpersoner (såsom transsexuella och transvestiter) har att göra med könsidentitet/könsuttryck och inte sexuell läggning.

c) Synliggörande av heteronormen

En bra utgångspunkt för att förstå varför inte alla alltid känner sig inkluderade, bekräftade eller respekterade, är att synliggöra den så kallade ”heteronormen”. Heteronormen kan kort beskrivas som den norm som säger oss att heterosexualitet är det normala, givna och förväntade. Därmed blir annan sexuell läggning betraktad som onormal och konstig. Heteronormen säger oss också

hur ”riktiga” flickor/kvinnor och ”riktiga” pojkar/män förväntas uttrycka sig och agera – och att de förväntas komplettera varandra.

En bra utgångspunkt för vidare diskussion är därför att presentera heteronormen och diskutera vad heteronormativitet kan få för konsekvenser för dem som på olika sätt står utanför den. Det är också bra att visa hur de allra flesta, oavsett sexuell läggning eller könsidentitet/könsuttryck, ibland eller ofta hamnar utanför heteronormens strikta begränsningar.

d) Öppenhetens betydelse

Arbetsplatsen är ofta en väldigt social plats med många olika människor. En kränkande jargong och/eller total tystnad kan skapa osäkerhet kring huruvida det är möjligt att komma ut eller inte. De allra flesta vill vara med och vara en i gänget på jobbet, men för den som inte kan vara öppen som homo- eller bisexuell, är det inte alltid möjligt att dela med sig av sitt liv, var man bor, vem man lever med osv. Att inte vara en i gänget kan också innebära att man uppfattas som lite ”suspekt”, vilket kan leda till sämre behandling när det är dags att, t ex, befordra någon eller skicka någon på vidareutbildning.

Öppenhet handlar helt enkelt inte om att manifesteras, utan om att slippa dölja och att kunna vara hela sig själv på jobbet. Att vara öppen på jobbet är individens val, men det är gruppens ansvar att skapa en trygg och säker arbetsmiljö som möjliggör öppenhet.

e) Övriga ämnesområden, värderingsövningar och filmdiskussioner

De ovan beskrivna delarna bör alltså ingå i en grundutbildning. Beroende på hur mycket tid som finns avsatt till kurstillfället, och beroende på målgruppen, kan materialet i övrigt enkelt anpassas och kompletteras med övriga ämnesområden, flera värderingsövningar och filmdiskussioner.

f) Avslutning: Konkret framtida arbete

Utbildningen bör avslutas med ett pass om hur det framtida arbetet med frågor kring sexuell läggning kan se ut på arbetsplatsen. Beroende på hur lång tid som finns till förfogande, kan detta pass se olika ut.

En enkel metod, när tiden inte räcker till mer genomgripande övningar, är att låta deltagarna diskutera följande frågeställningar i smågrupp:

Vad kan jag göra inom de närmaste två veckorna?

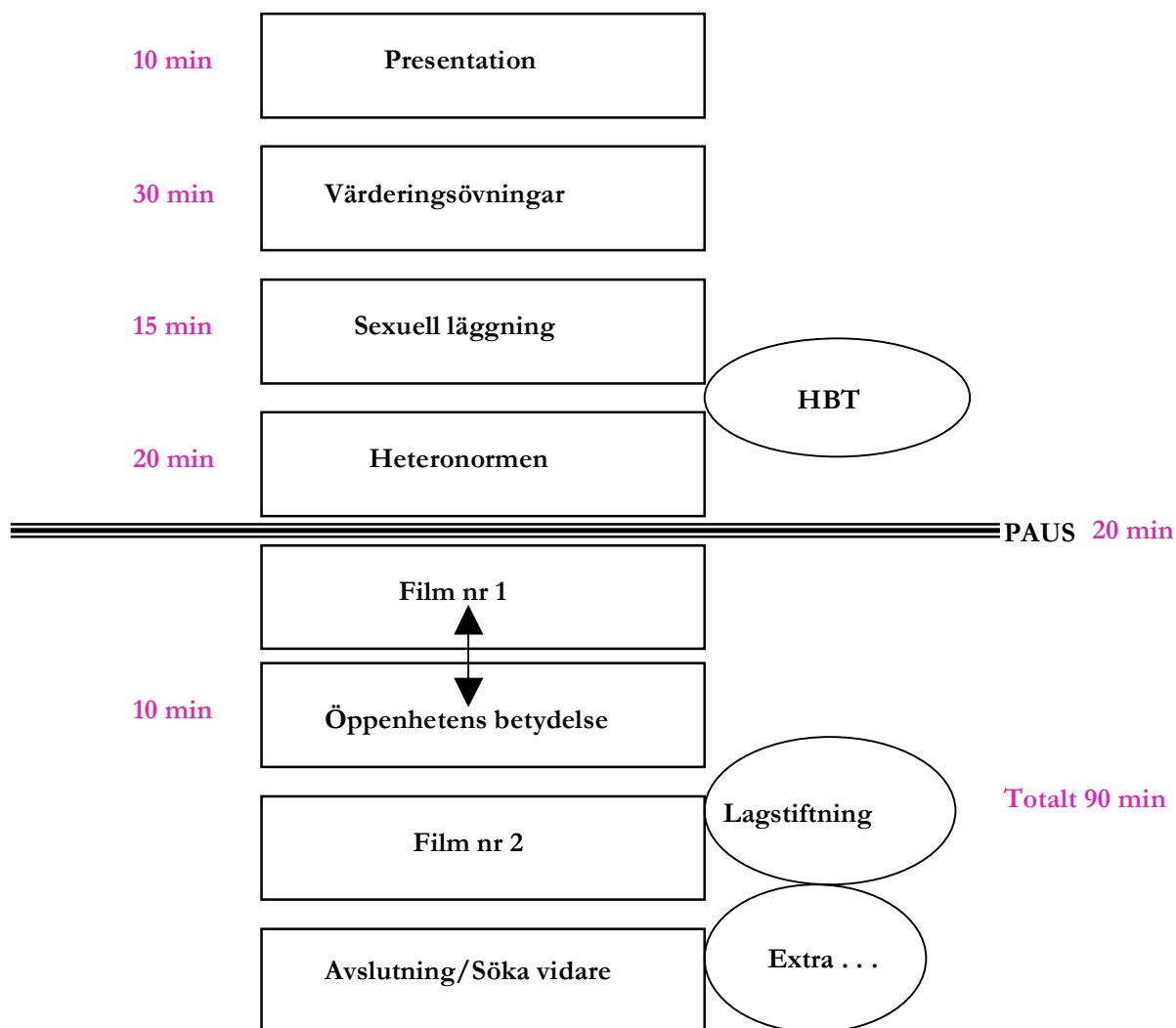
...de närmaste sex månaderna?

...i det kontinuerliga arbetet?

Låt sedan smågrupperna redovisa i storgrupp ett urval av det som sagts.

Skapa ett ”box-upplägg”, enligt nedan, för att skapa överblick. Lägg upp ett tidsschema, så att man förstår fokus och så att inledningen och värderingsövningarna inte tar halva passet. Använd filmerna, och låt dem göra stora delar av jobbet.

Förslag på ett Fritt Fram-pass på ca 3,5 timme:



Presentation och inledning

Inledningen är till för att sätt utbildningen i ett sammanhang och skapa en trygghet i gruppen. Men den bör vara kort.

Berätta bakgrunden till varför man har den här utbildningen, varför har man inom företaget bestämt att den ska genomföras (är man inbjuden är det bra om någon från företaget introducerar en) Berätta kortfattat om utbildningen innehåll, och hålltiderna (fika osv.). Lämna aldrig några fasta klockslag för fika eller bensträckare. Cirkatider skapar möjlighet att dra över ett par minuter för att få ”det där centrala” sagt innan man avrundar. Du styr, inte gruppen.

Synliggör varför man måste tala om det här, det kan vara bra att på så sätt föregå inställningen ”det här är väl inget problem”.

Något som kan vara bra inledningsvis är att fånga upp deltagarnas förväntningar. Ibland är det bra att veta vilka förväntningar som finns. Om folk har förväntningar som inte överensstämmer med vad man tänkt behandla är det bra kunna adressera detta...

Förväntningarna ger behoven och nivån i gruppen

- Runda, 15-20 personer
- Slänga ut frågan allmänt om deltagarna är många eller/och det är kort om tid

Förklara eventuellt den övergripande målsättningen med arbetet kring sexuell läggning som en arbetsmiljöfråga: ”Visionen är att skapa öppna och inkluderande arbetsplatser där ingen ska behöva dölja sin sexuella läggning mot sin vilja”

Värderingsövningar

Varva gärna föreläsningssnitt med värderingsövningar och diskussioner. Värderingsövningar är bra för att få igång ett samtal och för att få alla på arbetsplatsen att lufta sina egna och andras värderingar i ett öppet sammanhang, samt resonera kring de normer som finns på arbetsplatsen.

Gör så här:

Se till att ha lite yta att tillgå, plocka undan stolar i fikarummet och skapa plats. Dela upp rummet i ett ja-område, ett nej-område och ett öppet område. Det sistnämnda området representerar även ”förstår inte påståendet” eller ”vill inte svara”. Ett sådant område ska alltid finnas med när man gör värderingsövningar.

Alla tar ställning till påståendet genom att gå till den delen av rummet, som motsvarar hur man själv tycker. Uppmana sedan deltagarna att prata med dem som ställt sig på samma plats. Följ upp med att fråga de olika grupperna varför man står där man står. Låt alla uttrycka sig fritt under denna övning. Kom inte med kunskapsinput här, men spara tankar och påstående till senare i utbildningen.

Här är förslag på påstående att använda:

- På jobbet är den sexuella läggningen helt ointressant
- Heterosexuella berättar om sin sexuella läggning på jobbet
- Det syns utanpå vilken sexuell läggning man har
- Homosexuella får för stort utrymme i media
- På min arbetsplats skulle det vara enkelt att komma ut som homo- eller bisexuell
- På min arbetsplats skulle det vara enkelt att berätta att man är homo- eller bisexuell

Försök att gå från stort till litet, dvs: Samhället – Arbetslivet – Egna arbetsplatsen
Tre övningar räcker gott.

Det är individerna som själva ska tolka påståendena. Utbildaren ska inte hjälpa till. Påståendena är öppna, och det är tanken.

Vid övningarna ska generellt inga kommentarer göras, ”inget är rätt eller fel”, utan vad deltagarna just nu tycker. Grova kränkningar får dock inte passera som OK, man måste sätta gränser och markera när det behövs.

Ett sätt att ta hand om de kränkande uttrycken kan vara genom att börja med att upprepa svaret... ”Kastrera alla bögar, säger du, jaha - vem ska göra det?”

Ett annat angreppssätt är att resonera kring det faktum att vi här kan ha olika uppfattningar, men att ingen människa äger rätten att kränka en annan, och att detta är en viktig grundprincip. Var aldrig ironisk.

Tips:

Se till att folk inte har möjlighet att stå kvar på samma ställe under flera övningar. Detta kan undvikas om man tänker på hur övningarna formuleras.

Om det finns många deltagare som aldrig varit med om värderingsövningar tidigare, kan det vara bra att inleda med att beskriva/göra en neutral övning t.ex.: ”sommaren är den bästa årstiden”.

Begrepp

För att deltagarna ska kunna tillgodogöra sig utbildningen, och ha möjlighet att delta i diskussionerna, måste några grundläggande begrepp förklaras. Börja med begreppet ”sexuell läggning”, som ju är en viktig utgångspunkt i utbildningen. Andra begrepp att förklara är hbt-begreppet och ordet ”transperson”.

Det kan göras genom en övning med hjälp av white board och färgpennor.

Fråga deltagarna: ”Vilka sexuella läggningar finns det?”

Skriv upp allt som deltagarna tar upp, men strukturera gärna under tiden

Mål för strukturen på tavlan:



Sexuell läggning ?

Sexuell läggning

Homo Bi Hetero

Könsidentitet

Trans...

Sexuella beteenden

Dendrofil Nekrofil

Pedofil Gummistövlar Fetischer

När du är nöjd med antalet förslag som deltagarna har kommit med reder du ut begreppen:

- Vad är sexuell läggning:
Förmågan att förälska sig, attraheras av en person...
 - ...av samma kön = homosexualitet
 - ...av motsatt kön = heterosexualitet
 - ...av båda könen = bisexualitet
- Vad är inte sexuell läggning:
pedofil, nekrofil, mm
- Skillnad sexuell läggning/könsidentitet
- Skillnad identitet/handling:
påpeka att en del handlingar också är kriminella

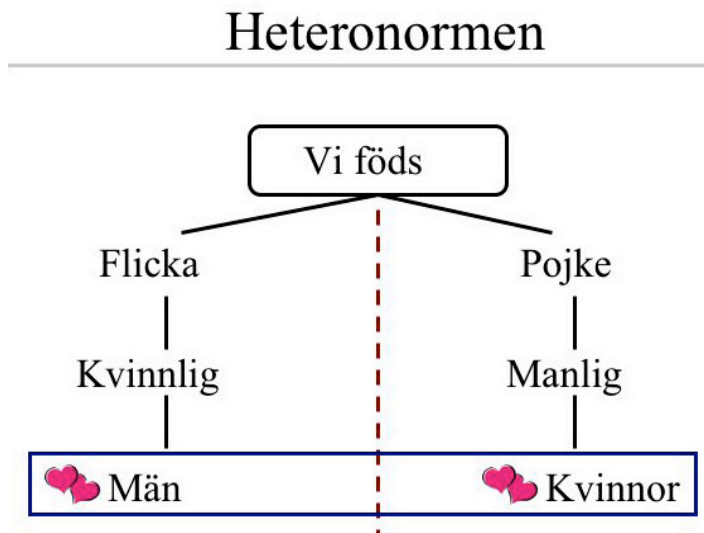
Asexualitet = att leva fysiskt fullständigt utan att känna sexuell attraktion till någon annan människa. Är inte en sexuell läggning enligt lagstiftningen.

Samlevnadsformer kan ibland dyka upp. Dvs uttryck som monogami, bigami eller polygami. Skapa en egen rad för "samlevnadsformer" skilt från läggning, könsidentitet och beteenden.

Heteronormen

Ett sätt att förklara varför inte alla alltid känner sig inkluderade, bekräftade eller respekterade, är att synliggöra den s.k. "heteronormen". Heteronormen kan kort beskrivas som den norm som säger oss att heterosexualitet är det normala, givna och förväntade. Därmed blir annan sexuell läggning betraktad som onormal och konstig. Heteronormen säger oss också hur "riktiga" flickor/kvinnor och "riktiga" pojkar/män förväntas uttrycka sig och agera – och att de förväntas komplettera varandra, bilda "riktiga par".

En bra utgångspunkt för vidare diskussion är därför att presentera heteronormen och diskutera vad heteronormativitet kan få för konsekvenser för dem som på olika sätt står utanför den. Att rita upp följande modell och förklara den är ett sätt att presentera heteronormen:



Rita strukturen relativt snabbt, gå tillbaka och resonera på ett sätt som gör att folk får en känsla för HELA systemet, annars blir det lätt en fråga om barnuppfostran och ganska snabbt fransäger man sig ansvaret och lämnar över det till skolpersonalen.

Syftet är att problematisera normen. Normen blir tydlig först när någon överträder den, passerar den osynliga gränsen mellan hur en ”riktig” man respektive en ”riktig” kvinna ska vara eller förväntas agera. Problemet är att vi har en norm som stänger ute, inte att det finns människor som inte passar in enligt normen.

Det kan vara bra att börja med att tala om normer i allmänhet, innan du ritat upp modellen. Ett exempel på det kan vara inbjudan till en fest där, utan att det är utsagt i inbjudan, en klädkod gäller. Att man är fel klädd, kan förmedlas mycket subtilt. ”Här ska du vara klädd på samma sätt som vi”, sägs aldrig rent ut.

På samma sätt sägs sällan rent ut att du ska vara heterosexuell, inte homo eller bisexuell, utan det förmedlas på annat sätt. Vad är det som gör att vi vet att vi brutit normen/klivit över gränsen – jo, det är andras reaktioner.

Här följer några exempel som kan förklara den uppritade normen. Välj exempel som du känner dig trygg med. Du kan ha andra från din egen erfarenhet.

VI FÖDS

Om man efter att ha ritat upp ringen runt ”vi föds” frågar: ”vad är första frågan när någon fötts?” får man i allmänhet svaret ”vad blev det?”. Om man ber om svaret på den frågan, svarar de flesta personer ”pojke eller flicka”, med den inbördes ordningen. Ytterst få svarar ”flicka eller pojke”.

Detta kan man lyfta fram för deltagarna och fråga den om de tror att det spelar roll, att de allra flesta svarar ”pojke” först.

POJKE – FLICKA

Vi tror att vi uppfostrar flickor och pojkar lika.

Redan från spädbarnsålder sker en färgkodning. Flickor och pojkar kläs i olika färger, just för att skilja dem åt. En undersökning i en grupp, visar att när de hör ett spädbarn gråta, förknippar de gråten med känslor av aggressivitet, när de får reda på att barnet som gråter är en pojke, men däremot att samma barn uttrycker behov av tröst om de får informationen att barnet, som gråter är en flicka.

Vi har en förväntan på hur pojkar och flickor ska vara, som är olika beroende på kön. När ett barn inte uppför sig, enligt den normen, blir normen synlig. En flicka som gillar att klättra i träd, spela fotboll, brottas, benämns pojkflicka. Hon är alltså inte bara en flicka, utan något lite annorlunda, lite pojke med. En pojke, däremot som leker med dockor, gillar att pyssla, tycker om rosa kläder, uppfattas också bryta normen, men nu finns det inget ord som beskriver detta gränsöverskridande. Man kan också visa på att det oftast uppfattas mer negativt när en pojke går över gränsen till det som uppfattas som flickornas område än tvärt om. Att vi bemöter, ser och uppmuntrar olika saker hos barn beroende på kön kallas ”könsocialisation” som sker medvetet men väldigt ofta omedvetet. Detta förstärks inte minst i vårt kommersiella samhälle om vi t.ex.. tittar i leksaksaffärer eller på klädavdelningar för barn.

KVINNLIG kvinna – MANLIG man

De här mönstren fortsätter när vi blir äldre. Även hos vuxna finns förväntningar på hur män respektive kvinnor ska vara, med egenskaper som uppfattas kvinnliga eller manliga. Ibland talas det om att en man ska ta fram sin kvinnliga sida vilket kan handla om att uttrycka empati och omvårdnad. Precis som när en kvinna ska ta fram sin manliga sida och det då handlar om att fatta snabba beslut, vara ledare etc. Så länge var och en är tydlig i sin sociala könsroll kan detta uppfattas positivt, dvs. så länge man uppfattas som en ”riktig” kvinna respektive ”riktig” man är det ok. Om en kvinna däremot, som chef, fattar obekväma beslut, kan hon betecknas som en järnlady, ett uttryck som inte har sin motsvarighet i ett beteende av en man eller som manhaftig. Hon ses som en kvinna med ett manligt beteende mönster. En man, som chef, som har svårt att fatta beslut, som föredrar pastellfärg i stället för svart eller grått i garderoben, kan uppfattas som mjuk, feminin eller fjollig. Att jobba som en karl och att jobba som en kärring är uttryck som kan sägas om såväl kvinnor som män och visar på olika värderingar beroende på kön, där manligt värderas högre än kvinnligt.

Normerna skapar förväntningar. Vi har förväntningar på hur män respektive kvinnor ska vara. Viktigt är dock att vad som uppfattas som ”kvinnligt” respektive ”manligt” är alltid i en ständig förändring. Det förändras över tid och ser olika ut i olika situationer och kulturer.

”DET RIKTIGA PARET”

Enligt heteronormen förväntas också män och kvinnor att bilda par. En kvinna förväntas bilda ett par med en man och en man förväntas bilda ett par med en kvinna. När en kvinna bildar ett par med en annan kvinna eller en man med en annan man, bryter de mönstret av det förväntade, de gör det synligt att det här inte är ett vanligt par, inte ett ”riktigt” par, det är ett par som avviker

från normen. En man som går hand i hand med en annan man, eller en kvinna som kysser en annan kvinna, kan ofta upplevas provocerande på ett annat sätt än om ett olikkönat par gör samma handling.

INGEN TJÄNAR PÅ HETERONORMEN

Att förklara heteronormen handlar inte om att pojkar inte ska få leka med bilar och spela fotboll, flickor inte ska få leka med dockor eller gilla rosa, män inte ska få sitta i styrelser eller att kvinnor inte ska få jobba i omvårdnadsyrken. Det handlar om att heteronormen tränger in oss alla i för små fack och många gånger dessutom ställer oss utanför, om vi inte lever som just vår tid och kulturs heteronorm förväntar sig. Förväntningarna på vad som är manligt respektive kvinnligt begränsar många gånger även våra egna val. En flicka som inte förväntas vara bra på matematik, har svårare att själv tro på sin förmåga och utveckla den. Årets tre bästa gymnasieelever i matematik presenterades för ett par år sedan i Aktuellt. Två av dem var tjejer, en av dem bar slöja. Om det varit tre killar i slips hade troligen de inte varit med i Aktuellt. Tjejerna bröt normen för hur vi förväntar att kvinnor är.

En kvinna berättade vid en Fritt Fram-utbildning, om sitt husbygge. Hon hade gjort ritningar, beräknat kostnader och beskrev för bankmannen att hon hade för avsikt att göra en del själv. Bankmannen gick igenom hennes uträkningar och påpekade att han tyckte hon räknat för lågt. Ja, men jag ska göra en del själv, svarade kvinnan. Han räknade ytterligare och kvinnan fick därefter gå hem och kallades senare till ett nytt möte. Bankmannen fortsatte sitt granskande och ifrågasatte på nytt hennes kalkyler. Ja, men jag ska göra en del själv, svarade kvinnan igen. Kan du snickra, frågar nu bankmannen förvånad. I hans bild av en kvinna ingick inte förmågan att snickra, därför hörde han inte ens vad hon sa.

Fler kvinnor än män söker psykiatrisk hjälp, däremot begår många fler män än kvinnor självmord. Om vår samhälleliga uppfattning av vad det är att vara man hade varit annorlunda, skulle det här förhållandet kunna ha sett annorlunda ut. Frågan är vilken roll det spelar att ända sedan BB har en pojkes gråt i första hand förknippats med ilska och inte med behov av tröst.

Ibland kan förklarandet av heteronormen väcka starka känslor. Det är viktigt att påpeka att det är en gemensam norm i samhället. Den enskilde individen kan önska och förhålla sig olika till den. Delvis ser vi den och delvis är vi omedvetna om den, vilket gäller också oss som utbildare. Det är viktigt att inte den enskilde mannen, den enskilda förskolläraren blir ”boven” i dramat. Både kvinnor och män hjälps åt att upprätthålla heteronormen, även om det handlar om värderingar där kvinnor värderas lägre än män.

Du som utbildaren styr utifrån dina egna förutsättningar. Om du väljer att ställa frågor till gruppen för att berätta fram modellen, låt inte gruppen komma fram till alla delarna själva, då blir det mest en gissningslek. Vill du åskådliggöra heteronormen med bilder? – Titta på dvd-skivan.

Lägg upp passet så här:

- 1) ”Normer är bra”
- 2) Strukturen, sist rubriken
- 3) Synliggör konsekvenserna

Öppenhetens betydelse

Förslag på upplägg för passet:

- 1) Film med öppenhet som tema
- 2) Filmdiskussion
- 3) ”Föreläsning” om öppenhetens betydelse och sammanfattning

Börja gärna med att berätta ett exempel där öppenhet spelar roll. Du har flera exempel i boken, som du kan använda. Tänk på att inte utgå från att alla i gruppen är heterosexuella.

Några punkter att ta upp för att belysa öppenhetens betydelse

- ”Öppenhet handlar inte om att manifesteras, utan om att slippa dölja”
Viktigt budskap som behöver tydliggöras, gärna återkommande under passet.
- ”Att inte vara öppen innebär att inte kunna vara hela jag på jobbet”

Öppenhet kan handla om...

- ...att få skjuts av sin partner till jobbet
 - ... att ha en bild av sin partner på skrivbordet
 - ... att använda förlovningsringen även under arbetstid
 - ... att fylla i sin partner sedan 25 år tillbaka i anhöriglistan och att slippa fylla i sin mamma eller lämna tomt
 - ... att berätta om vad man gjort under helgen tillsammans med sin partner
 - ... att kunna gå hand i hand på stan med sin partner
 - ... att kunna ta med sin partner på firmafesten
 - ...att man varit ute och dansat på ett gayställe
 - ...att man några av ens närmaste vänner, som man tillbringat helgen med, lever i samkönade relationer
- Arbetsplatsen är ofta en väldigt social plats med många olika människor. En kränkande jargong kan skapa osäkerhet kring huruvida det är möjligt att komma ut eller inte. De allra flesta vill vara med och vara en i gänget på jobbet, men då är det inte alltid möjligt att dela med sig av sitt liv, var man bor, vem man lever med osv. Att inte vara en i gänget kan också innebära att man uppfattas som lite ”suspekt”, vilket kan leda till sämre behandling när det är dags att, t ex, befördra någon eller skicka någon på vidareutbildning.
 - Tänk på att inte göra de homo- och bisexuella till offer. Förmedla inte känslan att det är synd om gruppen. Ett arbete kring jargonger och utestängning på arbetsplatserna ska inte(!) startas utifrån ett tycka-synd-om-perspektiv.
 - Valet att vara öppen eller inte på jobbet är upp till den enskilde individen, inte gruppen/kollegorna.

- Skuldbelägg inte de som inte är öppna. Det är inte en skyldighet att vara öppen, men en rättighet att få välja.
- Det är hela gruppens ansvar att skapa en sådan trygg och säker arbetsmiljö att den enskilda bi- eller homosexuelle kollegan kan öppna dörren till garderoben och komma ut.
- Glöm inte att återkoppla till heteronormen, som är problemet när man ska komma ut. Alla har strategier när man kommer ny på en arbetsplats – man kollar in vad som gäller/normen. Tystnadens kultur, att undvika att benämna eller se den homo eller bisexuella på arbetsplatsen är en ett annat sätt än jargongen att upprätthålla en önskvärd norm och utestänga andra.
- ”Individens val och gruppens ansvar”
Viktigt budskap som ska trummas in under passet.
- Enligt forskning från Arbetslivsinstitutet från 2003...
... är 50% av våra homo- och bisexuella kollegor inte öppna på jobbet.
- Undvik att göra övriga siffror till HELA sanningar och förmedla inte att dessa skillnader beror på kvinno- eller mansdominerade arbetsplatser. Det finns det inget belägg för i nuvarande forskning.

Man kan i passet också lyfta upp de strategier som en del människor använder för att inte bli tagna som homosexuella, sätt för att inte leva öppna.

Om det finns tid och intresse kan man berätta kring att tidigare negativa erfarenheter av att komma ut på en arbetsplats kan ge rädsla eller osäkerhet över att göra det igen. Steget ut ur garderoben blir så att säga längre att ta andra gången, eller femte.

Tänk på att inte hamna i en diskussion som bygger på att det är så enkelt att komma ut idag jämfört med dem som kom ut för flera decennier sedan. Återigen är de egna tidigare erfarenheterna viktiga att tänka in. Vad som kan verka enkelt för en kan upplevas som svårt för andra. Alla har sin egen ryggsäck. Se individerna.

Att använda filmerna i utbildningen

Generell information

Välj ut vilka filmer som ska visas, beroende på hur lång tid som står till förfogande och vilka som är målgrupp. De flesta filmerna är ”generella”, dvs. de kan diskuteras utifrån fackligt respektive arbetsgivar- eller medarbetarperspektiv.

För att få igång bra diskussioner och för att alla ska få möjlighet att komma till tals, är det viktigt att börja varje filmdiskussion i *smågrupper*, 3–6 personer i varje grupp. Om rummet i förväg möblerats med bord i ”öar” är diskussionsgrupperna givna. Vid biosittning kan grupperna enkelt åstadkommas genom att deltagarna indelas i bikupor. Det bör aldrig vara mindre än tre personer i varje bikupa. Avsluta med diskussion i *storgrupp*, där deltagarna har möjlighet att delge övriga hur man resonerat.

Se till att diskussionerna i första hand kretsar kring händelserna som spelas upp i scenen och att ni gör kopplingar till den egna arbetsplatsen. Diskussionsfrågorna är givetvis bara ett underlag för att få igång diskussionerna. Hamnar ni i intressanta och givande resonemang om hur er arbetsplats liknar eller inte liknar den situation ni just sett, så behöver ni inte bryta för att kasta er över nästa fråga. Men se till att diskussionerna kretsar kring arbetsmiljön och arbetsrelaterade frågor så att inte deltagarna hamnar i andra resonemang om till exempel biologi eller bibeltolkningar.

Det kan tyvärr hända att man hamnar i en situation där någon vidhåller en negativ och fördömsfull inställning till homosexuella och homosexualitet. I en sådan situation gäller det att vara rak och tydlig med att det här inte handlar om åsikter. Det handlar om allas lika värde, enligt grundläggande principer som vi enats om i det svenska samhället. Se till att den som inte respekterar dessa grundläggande värderingar, utan fortsätter uttrycka sig nedlåtande och kränkande, inte tar över och dominerar diskussionen. I sådana fall krävs det mer än ett enstaka kurstillfälle för att förändra negativa attityder. Fastna alltså inte i en diskussion som ändå är fruktlös, och som innebär att övriga deltagare inte får komma till tals.

För att genomföra en utbildning på bästa möjliga sätt, bör följande finnas i lokalen:

- Tv och dvd-spelare med fungerande fjärrkontroll,
ELLER
- dator + projektor med bra högtalare.

Tänk också på tillgängligheten. Filmerna är textade i ursprungsläget, även på svenska. Om lokalen är avlång eller om gruppen är stor är det alltid bättre att visa filmerna på storskärm istället för tv. Att både kunna höra och läsa texten gör att publiken än mer rustad för intressanta diskussioner.

Filmen: ”Var lite diskret” (ca. 1,5 minut)

Scenbeskrivning:

VD:n för företaget går en presentationsrunda och introducerar nya medarbetaren Ellinor. De kliver in i kontorslandskapet där Agneta och Robert jobbar. Delegationen stannar för att prata med Agneta, när hennes mobil ringer...

Målet med att visa filmen:

- Vad öppenhet innebär och öppenhetens betydelse
- Starta diskussioner kring vad det innebär att be någon vara diskret

Målet med diskussionerna:

- Vad innebär det att vara öppen med sin sexuella läggning?
- Varför upplevs det ibland som att det jobbigt när någon berättar om en partner med samma kön?
- Vad menar den manlige kollegan med att ”vara lite diskret”
- Arbetskamratens förhållningssätt och att han gör det ”för hennes eget bästa”.

Konkreta frågor:

1. *Varför reagerar Robert som han gör?*
2. *Är Agneta för utmanande?*
3. *Den nya medarbetaren Ellinor blir lite ställd. Vad tycker ni om hennes reaktion?*
4. *Hur ser det ut på din arbetsplats – kan man prata öppet om sin partner?*
5. *Vad är problemet med bilden? Handlar det om Agnetas välbefinnande eller om omgivningens reaktioner på bilden? För vems skull skulle man byta bilden?*
6. *Hur tror du att samtalet kommer att påverka deras fortsatta arbetsrelation?*

Se upp för fallgroparna:

- Ska man ta emot ett samtal på det där viset? Ingen fruktbar diskussion.
- Att diskussionerna slutar med att hon faktiskt borde byta bild. Fel fokus.
- Är det ok att bli förvånad? Ja, men inom rimliga gränser och inte ifrågasätta individen.

Filmen: ”Det handlar om hockey” (ca. 1,5 minut)

Scenbeskrivning: Vi är i fikarummet där Patrik och Sigge pratar om Tre kronors match som gick på TV dagen innan. Lena och Bengt sitter vid ett annat ord...

Målet med att visa filmen:

- Fokus på jargongen på arbetsplatsen. Hur skämtar man?
- ”En rå, men hjärtlig stämning”: Hjärtligt för vem, rätt för vem?

Målet med diskussionerna:

- Allas vårt ansvar för den gemensamma arbetsmiljön. Skämt och jargong är en del av den.

Konkreta frågor:

1. *Överreagerar Lena?*

2. Vad tycker du om språkbruket i scenen?
3. Uttrycker jargongen värderingar? Hur? Vem drabbas?
4. Hur låter jargongen i fikarummet på din arbetsplats?
5. Kommer Patrik och Sigge att förändra sitt beteende?

Se upp för fallgroparna:

- Att Lena reagerar därför att hon själv är homosexuell.
- Att hamna i en oändlig negerbollsdiskussion.

Filmen: "Inte här, men där" (ca. 2,5 minut)

Scenbeskrivning: Maria är utbildningsansvarig på Industriföretaget Skrot & Korn och är på besök på en anläggning för att inventera utbildningsbehovet i mångfaldsfrågor. Först ska hon träffa chefen för ekonomiavdelningen, Ingela Forss, men går fel och hamnar i monteringshallen...

Målet med att visa filmen:

- Att belysa problemet med att förlägga problemet någon annanstans. Andra har problem med "det här", men inte vi, inte här.

Målet med diskussionerna:

- Resonemanget kring "högt i tak". För vem? Om vad?
- "Problemet" Begreppet problem: Homosexuella har problem...; Vi har inga problem med homosexuella...; En trevlig homosexuell... (alltså inget problem för oss). Det egentliga problemet är att man problematiserar homosexuella inte sin egen inställning.
- Hur har Bengt det på sitt jobb?
- Hur man talar om Bengt/om homosexuella i allmänhet?
- Varför förlägger man problemet där, men inte här?
- Vi/dom-perspektivet

Konkreta frågor:

1. Vad betyder "högt i tak"?
2. Hur talar man om Bengt/om homosexuella i allmänhet?
3. Varför förlägger man så lätt problemet hos andra, och inte ser det hos sig själv?
4. Hur högt är taket på din arbetsplats? Högt för vem?
5. Hur ser motståndet mot utbildningen ut? Aktivt? Passivt?
6. Vad är innebörden av ordet problem i scenen? Problem för vem? Vems är problemet?
7. Måste man först ha identifierat ett problem på arbetsplatsen, innan man kan skaffa sig kompetensutveckling?

Se upp för fallgroparna:

- Att man problematiserar homosexuella
- Fokus på de två "skvallrande" männen i monteringshallen

Filmen: "Vad jobbar han med?" (ca. 1,5 minut)

Scenbeskrivning:

Hanna har blivit kallad till hälsorådgivning och samtalet inleds med några personliga bakgrundsfrågor...

Målet med att visa filmen:

- Fokusera på heteronormativiteten och dess utestängande konsekvenser

Målet med diskussionerna:

- Att vara öppen för att alla inte är heterosexuella
- Att ställa frågor som inte utgår från förväntad heterosexualitet
- Användandet av könsneutrala ord som "partner" etc.

Konkreta frågor:

1. *Hur tycker du att hälsorådgivaren hanterade situationen?*
2. *Vad uttrycker hälsorådgivaren genom att fråga "...vilka roller har ni?"*
3. *Varför blir Hanna tyst?*
4. *Hur kan man ställa frågor som inte utgår från en förväntad heterosexualitet?*

5. Hur kan man ställa könsneutrala frågor?
6. Vilka ord kan man använda? Vilka ord ska man undvika?

Se upp för fallgroparna:

- Det är Hannas ansvar att från början tala om att hon inte är heterosexuell, samt att korrigera hälsorådgivaren.
- Diskussionen kring de förväntade rollerna i en samkönad relation. Fastna inte här, diskussionen inte fruktbar för vidare arbete.

Filmen "Jag har sett dig på stan..." (ca. 1 minut)

Scenbeskrivning: Hälsorådgivaren Johan har en besvärlig klient och en dispyt uppstår utanför chefens kontor...

Målet med att visa filmen:

- Fokus på arbetsgivaransvaret när den anställda behandlas illa av kund/klient/patient eller brukare

Målet med diskussionerna:

- Förståelsen för arbetsgivaransvaret
- Behovet av förebyggande arbete, policys etc.

Konkreta frågor:

1. *Har klienten rätt att få byta hälsorådgivare på de här grunderna?*
2. *Kan du förstå klientens reaktion?*
3. *Hur kan man behöva ta hand om Johan efter den här händelsen?*
4. *Vad kan man göra för att undvika att den här situationen uppstår på din arbetsplats?*
5. Om chefen ska ta en diskussion med klienten, vad skulle hon säga då?
6. Var går gränsen mellan det privata och yrkesrollen?

Inriktningen på svaret utifrån fråga 1:

Klienten har rätt att byta rådgivare, men det innebär inte att klienten får bete sig illa gentemot den anställda vid nästa rådgivningstillfälle med en annan rådgivare, eller ställa orimliga krav så som att han inte får öppna dörren, ta emot, svara i telefonen när klienten ringer osv.

Rådgivaren har möjlighet att anmäla klienten för ärekränkning (OBS, inte diskrimineringslagen), och arbetsgivaren kan bistå den anställda i processen om den anställda vill ha det så.

Se upp för fallgroparna:

- Att fokus flyttas från Johans roll som rådgivare till att bli en massör, personlig tränare osv som kan förväntas ta i klienten.
- För lång diskussion kring fråga 1

Filmen: ”En frisk fläkt” (ca. 1,5 minut)

Scenbeskrivning:

Företaget Bemanning AB behöver utse en person som ska åka på mäsas till Riga. Man behöver också tillsätta en ny säljchef. Kim är en duktig person som anmäler sitt intresse för tjänsten. Marknadschefen och Kim sitter och pratar lite om tjänsten när VD:n kommer in i rummet...

Målet med att visa filmen:

- Starta diskussioner kring diskriminering (och trakasserier) på arbetsplatsen
- Introduktion till passet om lagstiftning

Målet med diskussionerna:

- Vad innebär det att bryta mot normen för traditionell manlighet

Konkreta frågor:

1. *Får Kim jobbet som säljchef? Varför?/Varför inte?*
2. *Får Kim representera företaget i Riga?*
3. *Vad menar marknadschefen med ”...annars får vi facket på oss”?*
4. *Vad kan det vara hos Kim som gör att marknadschefen inte vill ha honom som säljchef?*

5. Skulle det här kunna hända vid en rekrytering på din arbetsplats?

6. Är alla feminina män homosexuella?

Se upp för fallgroparna:

- Huruvida det är möjligt att vara fjollig/feminin och representera ett företag
- Resonemanget att Kim måste vara homosexuell, och att diskussionen slutar där
- Diskussioner kring forna öststaters eventuella intolerans mot homosexuella. Det är att förlägga problemet någon annanstans.

Tips: En del grupper tenderar att mer diskutera hans eventuella lämplighet utifrån perspektivet att man upplever Kim som framfusig och dryg. Medan andra grupper inte ser det så. Här är det viktigt att inte låta diskussionen gå alltför långt ifrån själva ämnet. Tänk in frågor som:

- Hur måste man vara på en arbetsplats för att passa in?
- Var går gränsen? Vem bestämmer det? Hur vet man det?

Grande finale

Filmerna nedan är tänkta att presenteras som "omvända världen" för att fokusera på normen, och hur konstigt det kan bli om man kastar om rollerna och illustrera det man pratat om under utbildningspasset.

"Nu är det kört!" (ca. 1,5 minut)

"Naturligt för vem?" (ca. 2 minuter)

"Stay free" (ca. 1 minut)

WARNING: Filmerna är avsedda för att ge en knorr på utbildningen, som fungerar i grupper som förstår heteronormen. Filmerna är avsedda för skratt, inte diskussion.

Intervjuerna

- Först ut möter vi Pontus Edmar, musiklärare, som är öppet homosexuell på jobbet... Scenen är ca. 5 minuter lång.
- Vi möter Elisabet Qvarford, tjänsteman på TCO, som berättar om hur det är att komma ut som bisexuell och möta omgivningens reaktioner... Scenen är ca. 4 minuter lång.
- Vi möter också Göran Gunnarsson, generaldirektör på Räddningsverket, som berättar om sina upplevelser som heterosexuell när hans tidigare medarbetare kom ut som homosexuell i Försvarmakten... Scenen är ca. 5,5 minut lång.

- Sist ut möter vi Claes Schmidt/Sara Lund, marknadschef och transvestit, i ett samtal kring normer och förväntningar på kön...
Scenen är ca 8,5 minut lång.

De filmade intervjuerna är avsedda för reflektion, att få ett inifrånperspektiv på HBT-frågor. Tanken är inte att gruppen ska diskutera intervjuerna utifrån om det är trovärdigt eller sant, utan ska ge en bild av den personliga upplevelsen.

Om lagen

Blocket är valbart. Är det relevant för målgruppen?
Genomgång av lagen, definitioner och begrepp finns att läsa om i handboken.

Om bemötande och heteronormen

Blocket är valbart. Är det relevant för målgruppen?
Läggs till sent i passet för att hålla fokus på arbetsmiljön först.

För fördjupad kunskap läs Fritt Frams handbok ”Krock eller möte – om professionellt bemötande och heteronormen”.

Den etiska nivån på arbetsmiljö vi tillsammans har skapat, kommer vi ta med oss ut i patient/klient/kundkontakten. Därför kommer det även tredje part tillgodo, om vi har gjort ett bra jobb för att förbättra arbetsmiljön mellan oss kollegor.

Många yrkeskåror och branscher har etiska riktlinjer som slår fast att alla människor ska bemötas likvärdigt. Trots etik och välvilja händer det att människor blir kränkta eller diskriminerade i mötet med en yrkesutövare. För att förhindra detta, är det nödvändigt att kontinuerligt fortbilda sig, men också arbeta med sina egna och gruppens tankar och föreställningar och vilken roll de spelar i mötet med vårdtagare/kund/klient.

Att kunna vara öppen på jobbet, är gruppens ansvar att möjliggöra, men individens eget val att själv ta ställning till. När det gäller kontakt med patient, klient, brukare är det i än högre grad vårdgivarens ansvar att möjliggöra och sänka trösklarna för det valet, framför allt då dessa personer befinner sig i en beroendeställning till oss. Att skapa ett respektfullt professionellt bemötande handlar inte om att vårdtagare, klienter och kunder ska ha rätt att vara annorlunda, utan att vara sig själva. Om det ska bli ett bra möte beror framför allt på oss, på hur vi möter.

Vi bär alla med oss det bemötande vi genom livet fått av familj, vänner och samhälle. Det präglar vårt förhållningssätt till omvärlden. Många homo- och bisexuella personer bland dagens pensionärer, har levt hemligt, i ett samhälle som diskriminerat personer med annan sexuell läggning än heterosexuell och där fördomar har uttryckts klart uttalat, även från offentliga samhället. De bär med sig en ryggsäck som idag påverkar deras grad av öppenhet, av att våga vara sig själva.

När vi befinner oss på okänd eller ny mark är vi extra känsliga för hur vi blir bemötta av omgivningen. Därför kan så väl yngre som medelålders homo- och bisexuella kunder/klienter ha känselspröten långt ute för att känna av säljarens/vårdgivarens inställning i frågor som rör sexuell läggning.

Som bemötare är det viktigt att skapa den miljö för mötet där en person så långt som möjligt förmår att vara sig själv.

Några punkter att ta upp

- Förvänta inte att alla kunder, klienter eller vårdtagare är heterosexuella
- Använd ett könsneutralt språk vid frågor kring närstående eller familj
- Var lyhörd för vilken grad av öppenhet personen som söker dig har
- Hur ser språket ut i fikarummet? Är det ett pausrum för fördomar och dåliga skämt?

Kort om forskning

Här är några exempel på statistik från forskning som har drivits kring homo- och bisexuella i arbetslivet.

Enkätundersökning "Arbetsvillkor och utsatthet", Arbetslivsinstitutet 2003

År 2003 genomförde Arbetslivsinstitutet en omfattande studie av homo- och bisexuellas arbetsvillkor och utsatthet. Några viktiga resultat att kunna lyfta fram under en utbildning är:

Öppenhet:

- 50 % av homo- och bisexuella är inte öppna mot sina arbetskamrater.
- Av dem som inte är öppna på sina arbetsplatser, avstår 40 % ibland från att delta i samtal med arbetskamrater eller andra, för att inte riskera att bli "avslöjad".

Upplevelse av jargongen på arbetsplatsen skiljer sig mellan hetero-, homo- och bisexuella, men också mellan könen. På frågan om nedsättande och förlöjligande omdömen förekommer på arbetsplatsen svarar 28 % av de homosexuella kvinnorna "ja", men endast 8% av de heterosexuella. Skillnaden är mindre mellan homo- och heterosexuella män, 25% respektive 15%.

Tips, råd och metoder. Hur går vi vidare?

Mer om material som projektet Fritt Fram tagit fram genom åren finns att läsa om på hemsidan www.frittfram.se Om målgruppen är lärare/skolpersonal finns ytterligare en hemsida med information, utbildningsmaterial och tips: www.ytan.se



”Fikarummets etik” har kommit att bli ett uttryck som på ett enkelt sätt beskriver innebörden av att det som sägs i ord också påverkar människors vardag på ett personligt plan. Hur pratar man om bi- och homosexuella i allmänhet? Hur pratar man om eventuella kollegor som är homo- eller bisexuella? Om det är tyst, hur ska den tystnaden tolkas?

Tystnaden, som ibland beskrivs som ”tystnadens tyranni”. Är det så att man aktivt inte pratar om sexuell läggning på arbetsplatsen, eller gäller det bara icke-heterosexuell läggning? Hur ska man tolka tystnaden? Att det är tyst om något måste väl inte nödvändigtvis innebära att alla är så förskräckligt överens och övertygade om att allt är öppet och bra? Tystnaden kan i sig vara den svåraste formen av upplevt förtryck.

Försök att tilltala chef, fackliga och medarbetare som har ansvar för förändring. Glöm inte att alla har ett ansvar, men några har en skyldighet.

Tryck på behovet av ett ordentligt genomarbetat policydokument. Var står man utan det som ny medarbetare? Vad hänvisar du till som chef om inget nedskrivet finns att tillgå?

Fundera över, och plantera tanken om fortsatta utbildningar mm. Hur kan man integrera perspektivet kring heteronormativitet eller diskrimineringsgrunden sexuell läggning i andra upplägg?

Lyft vikten av att synliggöra och avdramatisera frågor som rör sexuell läggning. Ställ det i relation till tystnaden.

Ordlista

Är du osäker på vilka ord som kan användas eller osäker på ords betydelse? En ordlista finns i handboken.

Vanliga frågor (och svar)

- **Hur många?**

Hur många som är homo- eller bisexuell är en ganska ointressant frågeställning. Faktum är att de finns, och ett likabehandlings- eller mångfaldsarbete kan aldrig utgå ifrån huruvida det är värt att ta upp ett perspektiv eller inte utifrån numerära antal i gruppen. Synliggörandet och kunskaperna om HBT behöver förbättras generellt.

Mellan tummen och pekfingret brukar emellanåt siffror mellan 5-10% av befolkningen inte är heterosexuell att florera. Sanningen är att man inte vet säkert. De undersökningar som finns är alla uppbyggda på olika saker: sexuell läggning, identitet, sexuella handlingar, sexuella preferenser och fantasier osv.

- **Varför är/blir man?**

Det finns inget bra svar på frågan. Faktum är att ingen idag riktigt vet varför man blir

heterosexuell, homosexuell eller bisexuell. Det finns inga belägg för att en viss form av uppfostran eller uppväxtmiljö skulle leda till att människor i högre utsträckning blir homo- eller bisexuella. Man kan således inte heller säga att barn som växer upp i regnbågsfamiljer per automatik skulle bli homosexuella.

Generellt pågår en hel del forskning kring varför man blir just homo- eller bisexuell. Däremot sker ingen, eller väldigt lite, forskning kring varför människor blir heterosexuella.

- **Pride**

”Behövs Pride? Idag som det är så öppet och fritt i samhället?”

Vad ser man om Pride i tidningar, tv? Vad vet frågeställaren om pridedfiranden?

Väldigt många människor skapar sin bild av ett pridedfirande via massmedia; alltså de få bilderna som blinkar förbi i ett nyhetsreportage utifrån paraden eller bilder från densamma i kvällspressen. Vilka bilder visas upp? Vad säger det om pridedfirarna kontra de som rapporterar om evenemanget?

Pride ska ses utifrån den komplexa rörelse och evenemang som det utgör. Stockholm Pride pågår under en veckas tid. Man varvar scenframträdanden (musik, dikter, teater och opera), utställningar, workshops, föreläsningar, kurser och paneldebatter, med konserter och festligheter.

Pride är för många tillresta besökare de enda dagarna på året som de upplever att de kan gå hand i hand med sin älskade på stan eller på ett festivalområde, något som många andra tar för självklart. Under den eller de dagarna är man för en gångs skull i majoritet och slipper omgivningens eventuella ogillande eller ifrågasättande blickar.

- **Är det inte mycket lättare idag?**

Tänk på att inte hamna i en diskussion som bygger på att det är så enkelt att komma ut idag jämfört med dem som kom ut för flera decennier sedan. Återigen är de egna tidigare erfarenheterna viktiga att tänka in. Vad som kan verka enkelt för en kan upplevas som svårt för andra. Alla har sin egen ryggsäck. Se individerna

- **Åsikt – identitet**

Det går ALDRIG att ställa en åsikt mot en identitet. Det är två ojämförbara storheter. Religion kan således ställas mot identiteten som homo- och bisexuell människa. I Sverige har vi en väl utvecklad och lång tradition av yttrande- och åsiktsfrihet. Den är däremot inte utan begränsningar. Det är trots den rådande lagstiftningen inte tillåtet att kränka, trakassera eller diskriminera en annan människa – och sedan försöka gömma sig bakom religions-, yttrande eller åsiktsfriheten.

Glöm inte att en kyrka eller samfund inte sällan också är en arbetsgivare.

- **Någonstans går gränsen. Men vem bestämmer?**

I sammanhang där grupperna diskuterar kring de frågeställningar som utbildaren har tagit fram (värderingsövningar eller diskussionsfrågor till filmerna osv) måste grupperna få uttrycka sina åsikter eller värderingar. Kränkningar är aldrig tillåtna.

Om en person uttalar sig kränkande och inte förstår att det den säger kränker, försök att styra bort ordet från denne deltagare. Om det inte går, och du som utbildare upplever att den här personen förstör upplägget och tar över i diskussionen, var inte rätt för att bryta. ”Jag hör vad du säger, men jag håller inte med.” räcker oftast. Fokusera inte på den enskilda individen, se till gruppens förväntningar och intresse. De har sannolikt större utbyte av att utbildningen går vidare. Man kan aldrig vinna alla i en utbildningsgrupp.

- **Man kan inte vara lite för Mänskliga rättigheter**

Mänskliga rättigheter är ett stort begrepp, och folk verkar tro att man kan se det som en palett varifrån man kan välja sina åsikter och tankar – vilket också bygger på att man skulle kunna ta sig rätten att välja bort något. Så funkar det inte.

Man kan inte vara ”lite för” mänskliga rättigheter, lika lite som man kan vara ”lite gravid”.

Endera är man det, eller också inte.

- **Lika i värde men inte i rättigheter**

Mänskliga rättigheter uttrycker att alla är lika i värde OCH rättigheter. Många sätter punkt efter ”lika värde”. Att ge lika rättigheter till en grupp som enligt utsaga ännu inte har det innebär att majoritetsgruppen eller gruppen som är i norm måste släppa ifrån sig makt eller utrymme. Något som kan kännas hotfullt och jobbigt.

Andra svårigheter är begreppet ”likabehandling”, att behandla alla lika blir i förlängningen att behandla alla på majoritetens/normalitetens villkor. För att skapa ”likabehandling” krävs att vi behandlar olika. Alla människor ska ha rätt till likvärdig behandling eller lika möjligheter. Hur man når dit beror på individ och situation, inte nödvändigtvis på att behandla alla lika.

- **Personligt – privat**

Var går skillnaden mellan att vara privat och personlig?

Konstig fråga kanske, men i själva verket verkar det vara skillnad på bemötandet och mottagandet av ett budskap beroende på sexuell läggning hos avsändaren.

Ex 1) En nyanställd kollega på enbeten berättar lite om sig själv, tidigare studier och jobb. Han berättar också att han har en fru två barn.

Den nya kollegan uppfattas som personlig, något som brukar lyftas fram som positivt. Han fortsätter och berättar om problemen med att få ihop pengar till hyran, eller sin fru som han misstänker är otrogen.

De flesta skulle nog uppleva honom som privat, kanske för privat. Han har gått från att vara personlig till att vara privat.

Ex 2) En nyanställd kollega på enbeten berättar lite om sig själv, tidigare studier och jobb. Han berättar också att han har en pojkvän.

Den nya kollegan uppfattas som personlig av en del, medan andra upplever situationen som jobbig och alltför privat. ”Varför måste han säga att han är bögf?”

Kollegan i exempel två behöver inte berätta mer innan skillnaderna blir tydliga. Utifrån detta är inte livsutrymmet lika stort för alla. Vad kan det få för konsekvenser? Varför hör man så olika? Vad är det man hör?

- **Homosexualiteten betraktas indirekt som skamlig (det kommer fram i hur man uttrycker sig, missriktad hänsyn osv.).**

Vilka ord använder man sig när man pratar om bi- och homosexuella?

- **Avvikande?** ”Att ha en avvikande sexuell läggning”
- **Annan/Annorlunda?** ”Att ha en annorlunda sexuell läggning”
- **Tolerans?** ”På den här arbetsplatsen är vi toleranta”

Ordet ”avvikande” kan inte på något sätt ses som ett positivt värdeladdat ord. Vem vill vara avvikande? Att hbt-personer som grupp avviker från heteronormen kan man kanske säga, men att tala om individer/kollegor som avvikande, det kan inte ses som öppensinnat och inkluderande.

Ordet ”annan/annorlunda” är lite mera svårdefinierat på en skala positivt-negativt. Att använda ordet krävs att det ställs i relation till något:

Ex) ”Aina har en annan sexuell läggning”

Ex) ”Aina har en annan sexuell läggning än vad jag själv har”

Det finns en skillnad i hur man kan uppfatta de båda olika exemplen.

Ordet ”tolerans” är ofta ett uttryck som kommer upp. Det finns därtill omskrivet i ett flertal dokument, däribland skolans värdegrund. Användningen av ordet ”tolerans” bör man se upp med. Att tala om tolerans på en strukturell nivå, kanske i sammanhang där vi jämför olika länder emellan – inte där vi pratar om individer eller den egna arbetsplatsen i helhet.

Ex) ”När det gäller hbt-frågor kan man enkelt uttryckt säga att det i Sverige är betydligt mer tolerant jämfört med situationen i Saudiarabien.”

Ex) ”På den här arbetsplatsen tolererar vi homosexuella.”

Vad uttrycker man i det sista exemplet? Någon eller några tar sig makten att ”tolerera” en person eller specifikt homosexuella individer. Borde dessa individer känna tacksamhet? Tolerans på individ- och gruppnivå handlar om makt. I det sista exemplet hade man kunnat ta sig makten att INTE tolerera homosexuella. Vad hade man gjort då? Kanske ska man istället prata om respekt?