

Förord

Scener ur ett arbetsliv är ett studiematerial som består av en film och en studie- och diskussionshandledning.

Materialet syftar till att ge underlag för samtal om etniska trakasserier och diskriminering på arbetsplatser och därigenom förebygga och förhindra att sådana trakasserier uppstår. Ambitionen är att ge chefer, anställda och förtroendevalda förutsättningar och stöd att få slut på trakasserier och diskriminerande beteenden om sådana förekommer.

Studiematerialet fokuserar huvudsakligen på trakasserier, men scenerna i filmen innehåller också underlag för att kunna ta upp frågor kring fördomar, särbehandling, mobbning och diskriminering, samt frågor kring odemokratiska yttringar och rasism.

De olika scenerna i filmen bygger på upplevelser och erfarenheter från arbetslivet. Scenerna är utvecklade tillsammans med skådespelare vid Pocket Teater & Utbildning AB som också producerat filmen. Scenerna har testats på olika arbetsplatser, och de synpunkter som lämnats har varit en värdefull hjälp att utveckla materialet.

Skådespelarna gestaltar scener där människor på olika arbetsplatser möts, arbetar tillsammans, talar med varandra, kommer i konflikt eller handlar kränkande och diskriminerande.

Filmens olika scener visar hur lätt det är att vardagliga situationer och ogenomtänkta handlingar kan utvecklas till både små och stora konflikter som i sin tur kan utmynna i trakasserier - även bland personer som normalt är goda arbetskamrater. Vår förhoppning är att scenerna stimulerar till samtal, eftertanke och diskussion.

Studiematerialet kan användas både vid enskilda studier och som stöd för den som leder diskussioner i mindre och större grupper eller i samband med konferenser och seminarier. Det innehåller frågor, fakta, uppslag och idéer om hur enskilda personer, anställda, chefer och fackliga företrädare kan bidra till att förebygga och förhindra att etniska trakasserier och diskriminering uppstår.

Materialet kan användas på alla arbetsplatser och i olika slag av verksamheter.

Rådet för Integration i Arbetslivet
Svenskt Näringsliv, Landstingsförbundet,
Svenska Kommunförbundet, Försäkringskasseförbundet,
LO, TCO, SACO

Så här kan studiematerialet användas

Tips och råd till den som leder arbets- och diskussionsgrupper

Denna studie- och diskussionshandledning är avsedd att vara ett stöd och komplement till filmen *Scener ur ett arbetsliv*. Den är upplagd så att den kan användas både för enskilda studier och i arbetsgrupper med eller utan handledare.

Varje enskild filmscen har ett eget avsnitt i studie- och diskussionshandledningen. Det är fullt möjligt att bara visa och diskutera en fristående scen vid ett enstaka tillfälle. Detta fungerar till exempel utmärkt vid konferenser och seminarier.

Materialet kan också användas som ett led i handledd kompetensutveckling på arbetsplatsen eller som studiecirkelmateriel vid flera på varandra följande sammankomster.

Studie- och diskussionshandledningens olika delar

Varje numrerat avsnitt i handledningen svarar mot en filmscen med samma nummer. Samtliga avsnitt innehåller:

- en kort beskrivning av det som händer i den filmade scenen
- frågor som hör till den specifika scenen
- kommentarer kring ämnen eller teman som har anknytning till scenen

Handledningen avslutas med ett särskilt avsnitt om etniska trakasserier. Det är främst avsett för dem som behöver ytterligare fakta och information, särskilt chefer och fackliga ombud.

Innan filmen visas

1. Tänk noga igenom vilken målgrupp filmen ska visas för. Är det anställda på en arbetsplats, chefer på olika nivåer i en organisation/förvaltning/företag eller fackliga företrädare? Eller är målgruppen någon annan?

2. När du har målgruppen klar för dig, titta igenom filmen. Välj en eller flera scener som kan vara mest givande för målgruppen. Tänk igenom vilka scener som passar för de samtal och processer du vill få igång.

3. Rör det sig om ett enstaka visningstillfälle, eller kommer gruppen att kunna titta på fler scener vid andra tillfällen? Välj scener utifrån de förutsättningar som finns.

4. Ha gärna kompletterande material tillgängligt. Vi rekommenderar skriften *Vägledning för integration i arbetslivet*. Den är utgiven av Rådet för Integration i Arbetslivet och du finner den bland annat på organisationernas hemsidor.

5. Förbered visningen väl både vad gäller praktiska och tekniska detaljer. Välj en lokal som passar för både filmvisning och samtal. Tänk på att minimera störande ljud i lokalen. Se till att ha en tillräckligt stor skärm/duk utifrån gruppens storlek. Testa den tekniska utrustningen innan gruppen samlas.

När gruppen samlats

Titta på en scen i taget och fundera/samtala i anslutning till varje scen med hjälp av de frågor som finns i handledningen.

Varje scen är rik på innehåll och kan upplevas på olika sätt och tolkas ur skilda perspektiv. Varje åskådares egen bakgrund, kunskaper, erfarenheter och upplevelser gör att det kan bli många olika aspekter som man gärna vill diskutera samtidigt. Det kan medföra att personerna i gruppen börjar tala förbi varandra istället för med varandra och istället för att lyssna på varandra. Just därför är det särskilt bra att stanna upp efter varje scen, istället för att visa hela filmen i ett svep.

Frågor till varje scen

Ett sätt att underlätta strukturen i samtalen är att utgå från de frågor som finns i anslutning till varje scen.

Om filmen ska visas i samband med konferenser eller seminarier

- Tänk igenom vilka som är deltagare.
- Välj ut lämpliga scener.
- Undersök de tekniska förutsättningarna. Videon finns förutom i VHS även som CD-rom och i DVD-format, som kan vara lämpligare att använda än video i vissa situationer.
- Se till att referensexemplar av studie- och diskussionshandledningen finns tillgängliga.
- Ta med ett informationsblad om var du kan beställa film och handledning till självkostnadspris.
- *Vägledning för integration i arbetslivet*, utgiven av Rådet för Integration i Arbetslivet, är ett bra komplementmaterial att dela ut till deltagarna.

1. Skämt eller allvar?

Om var gränsen går mellan skämt och trakasserier

Scen: *En bilverkstad*
Aktörer: *Bilmekanikerna*
Mustafa och Anders



Detta händer

Mekanikerna Mustafa och Anders arbetar i bilverkstaden. De sitter och pratar och skämtar med varandra. Anders drar ett skämt om invandrare som hellre tar flygktioner än kör tunnelbana för att kunna följa 11-september-exemplet. Mustafa svarar med en "norgehistoria". Sedan erbjuder Anders "Musse", som han kallar Mustafa, att följa med arbetskamraterna till puben till helgen för en trevlig stund tillsammans. Mustafa tackar nej. Han förklarar att han är trött och behöver vara hemma och ta igen sig. Anders insisterar men Mustafa ändrar sig inte trots övertalningsförsök. Anders undrar skämtsamt om anledningen till att Mustafa alltid är så trött är att han slår sin fru därhemma. Mustafa blir illa berörd och säger till Anders att sluta. Han vill inte hela tiden höra Anders kalla honom terrorist och säga att han slår sin fru.

Anders förstår inte varför Mustafa reagerar så starkt just den här gången. Han försöker förklara att man måste "tåla" skämt; är man från Skåne får man tåla "skåneskämt", är man från Norge får man tåla "norgehistorier" och är man från Jordanien får man tåla "arabskämt". Mustafa skakar på huvudet och går tillbaka till sitt jobb.

Anders ställer frågan: *Jaha, får man inte ens skämta med "dem" längre?*

Att fundera över och att diskutera:

- Varför reagerar Mustafa som han gör?
- Hur uppfattar du Anders beteende?
- Vad kan man göra i en sådan situation?
– som arbetskamrat/chef/facklig företrädare?

Kommentar

Roliga historier, humor och en god stämning arbetskamrater emellan är positivt på en arbetsplats. Humor kan även ha en förlösande funktion som gör att man kan närma sig ett laddat ämne, ta udden av det och börja tala om sådant som kan te sig svårt eller utmanande.

Skämt och roliga historier anspelar ofta på outtalade eller uttalade överenskommelser, förväntningar, förutfattade meningar, fördomar eller generaliseringar som är allmänt vedertagna i samhället i stort eller i en speciell grupp.

Problem kan dock uppstå när skämt och skratt sker på bekostnad av en speciell person eller grupp och det blir ett ständigt återkommande mönster. I denna scen är det den etniska tillhörigheten som det skämtas om, men lika känsligt kan det bli med kvinnoförnedrande skämt och skämt om funktionshinder och sexuell läggning.

När gränsen överträts

Det finns en gräns för när ett skämt övergår till att bli kränkande för den person som skämtet berör. Även andra som skämtet inte syftar på kan känna obehag. Det vi uppfattar som roligt eller kränkande varierar också från person till person. Den som känner sig kränkt bör säga ifrån klart och tydligt så att den som skämtar förstår hur det uppfattas, tar sitt ansvar och slutar. Även andra närvarande bör säga ifrån att de inte gillar det som sker.

En vi-och-dem situation kan uppstå om raljerande generaliseringar och vanföreställningar får fotfäste på en arbetsplats. Det kan ske även om den som drabbats eller andra har sagt ifrån. Skämtandet riskerar då att övergå till mobbning, trakasserier och diskriminering.

Frekventa skämt med etnisk anknytning resulterar förr eller senare i att någon blir kränkt.

2. Så gör vi inte här hos oss!

Om att kunna säga ifrån

Scen: *Hemtjänsten*
Aktörer: *Hemvårdarna*
Zakya, Ingrid och Lena



Detta händer

Zakya, Ingrid och Lena som arbetar i hemtjänsten har gruppmöte och går igenom sitt schema. När mötet är nästan slut meddelar Zakya att hon inte längre ska gå till fru Andersson. Det har hon och områdeschefen kommit överens om. Ingrid talar då om för Zakya att den här typen av frågor tar man upp i gruppen och löser tillsammans. Till områdeschefen går man bara om det blir problem.

Lena försöker avsluta mötet, men Ingrid insisterar på att reda ut vad som har hänt. Zakya förklarar att hon blivit mycket illa behandlad av fru Andersson och mått dåligt och därför gått till chefen. Ingrid berättar att det även hänt henne och Lena att folk har varit otrevliga, men att det inte är anledning till att byta hur som helst. Zakya hänvisar återigen till områdeschefen. Ingrid blir mer och mer upprörd. Hon utbrister: "Ni är hopplösa. Vi gör inte så, här hos oss. Ni tror att ni kan göra som ni vill." Lena försöker än en gång att avsluta mötet, men Ingrid fortsätter. "Det går inte att jobba på det här viset. Vi har jobbat här i massor med år och inte springer vi iväg och byter hur som helst."

Lena ser mer och mer besvärad ut, hon tycker att situationen är jobbig och frågar sig: "Räcker det om jag bara går?"

Att fundera över och att diskutera:

- Varför agerar Ingrid som hon gör?
- Hur upplever du Zakyas beteende?
- Vad kan man göra i en sådan situation?
– som arbetskamrat/chef/facklig företrädare?

Kommentar

I Sverige har det blivit allt vanligare att arbetsgrupper styr sig själva i förhållande till de mål som är uppsatta för verksamheten. Det gör att de anställda har stora möjligheter att själva påverka hur arbetet utförs - samtidigt har de ett större ansvar för att lösa de problem som uppstår. Det ställer än högre krav på introduktionen av nyanställda.

Sättet att organisera arbete skiljer sig åt både inom och mellan länder, detsamma gäller arbetsledningsskulturen. Därför är det särskilt viktigt med ett öppet samtalsklimat och väl fungerande internkommunikation när personer med skilda erfarenheter arbetar tillsammans. Situationen i den här scenen är ett exempel på vad som kan uppstå i en arbetsgrupp när det inte fungerar som det är tänkt.

Att säga ifrån och att säga till

Att säga ifrån och att säga till kan vara svårt. Olika situationer kräver olika tillvägagångssätt. En god regel är att behandla andra så som man skulle vilja bli behandlad själv. Det kan handla om att bemöta en person som inte följer arbetsplatsens regler och rutiner av okunskap eller medvetet väljer att strunta i vad som gäller för alla andra. Att säga ifrån när någon beter sig illa gentemot en annan arbetskamrat är en annan situation som också kräver handling. Sådana situationer uppstår oftast plötsligt och överrumplande så att vi inte hinner tänka igenom hur vi ska reagera. Kanske är vi också osäkra på hur vi ska gå till väga eller är rädda för att blanda oss i och därmed själva bli drabbade. Det kan också vara så att vi helt enkelt inte uppfattar det som vårt problem. Men när vi ser att någon råkar illa ut på arbetsplatsen är tystnad och passivitet inget alternativ. Det handlar i första hand om arbetsplatsen, arbetsmiljön och det ansvar var och en har för den. Men det handlar även om att våga stå för det man anser vara rätt och riktigt.

Hur gör vi när det inte fungerar?

Det som är viktigt att komma ihåg för den som är med om en liknande situation är det egna ansvaret för det som sker i de sammanhang man är med i - även om man inte själv agerar utan bara låter situationen fortgå. Innan situationen förvärras och blir för infekterad måste man därför våga säga ifrån. Ett sätt kan vara att till exempel säga: "Men hallå! Vad är det vi håller på med här? Det här gillar inte jag! Nu tycker jag att vi skärper oss allihop! Visst har det blivit fel, men nu måste vi lägga manken till och lösa den här situationen. Jag tycker att vi gör så här!"

Om vi är rädda för att hamna i konflikt kan vi fråga oss: Vad är det värsta som kan hända om jag säger till när det känns viktigt för mig? I de allra flesta fall är det värsta inte så farligt när det kommer till kritan. Till att börja med kanske det uppfattas som att vi lägger oss i. Men det brukar visa sig att vi inte alls är ensamma om vår ståndpunkt när vi väl sagt vad vi tycker. Visst borde vi kunna utöva mer av personligt ledarskap. Vi är alla ansvariga för vår arbetsmiljö och öppenheten på våra arbetsplatser.

"Onda gärningar är allvarliga, men de många goda människornas tystnad är kanske värre."

3. Vem ska vi välja?

Om kompetens, farhågor och att välja rätt.

Scen: *En vårdcentral*

Aktörer: *Läkarna Henrik och Björn*



Detta händer

Henrik och Björn är läkare på vårdcentralen. De diskuterar tillsättningen av en ledig tjänst och vilken av de sökande som de ska rekommendera för jobbet. Björn förordar en nytexaminerad läkare, Anna Franzon. Henrik undrar om han skämtar. Den andre sökanden, Ibrahim, har precis den kompetens de behöver och dessutom lång erfarenhet.

Björn invänder att patienterna inte kommer att vilja ha Ibrahim, att de kommer att bli ombokade och då ”kommer vi att vara där vi startade”, det vill säga inte ha någon lättnad i arbetsbördan. Han är säker på att patienterna kommer att tycka att Ibrahim inte talar ordentlig svenska.

Henrik å sin sida menar att Ibrahim talar alldeles utmärkt svenska, vilket Björn bekräftar. Men Björn hävdar trots det att patienterna kommer att tycka så: ”Ibrahim är på många sätt en främmande fågel.” Det hade säkert varit annorlunda om vårdcentralen varit belägen i ett ”invandrartätt område”, menar Björn. Henrik reagerar kraftigt och ifrågasätter Björns argument.

Björn fortsätter att argumentera och påstår att även ”flickorna” kommer att se det som ett problem när de ska hålla på och boka om patienterna. Henrik säger att han är chockad över Björns resonemang, men Björn hävdar att det inte är han själv som ”tycker så här”.

Att fundera över och att diskutera:

- Varför resonerar Björn som han gör?
- Vad skulle du ha gjort i Henriks ställe?
 - om du hade varit kollega/chef/facklig företrädare och varit med i diskussionen tillsammans med Björn och Henrik, hur skulle du ha resonerat?

Kommentar

När man bedömer vem som är rätt person för ett jobb ska man vara saklig i värderingen av kompetens, kunskap och meriter. Det är inte sakligt att ta hänsyn till anställdas, kunders eller leverantörers förmodade eller uttalade fördomar, okunskap eller motvilja som har med etnisk tillhörighet eller religion att göra. Krav från till exempel patienter att få möta en svensk eller en person med ljus hudfärg får inte avgöra om en person ska anställas eller inte, lika lite som det får ha betydelse vad patienter, kunder, klienter och andra anser om att ha med personer med utländsk bakgrund att göra.

Kompetensen avgör

Hur man har definierat den kompetens som behövs på arbetsplatsen är av största vikt för att undvika en sådan situation. Då sökande har likvärdiga meriter kan olika erfarenheter, personlig lämplighet och arbetsgruppens sammansättning i övrigt påverka det slutliga valet. Värdet av att en arbetsgrupp innehåller personer med olika erfarenheter och kompetenser inklusive ålder och kön bör inte bortses ifrån.

Oavsett om det finns en avsikt att diskriminera eller ej kan man göra sig skyldig till etnisk diskriminering när man rekryterar. Det sker till exempel om en sökande missgynnas genom att behandlas mindre förmånligt än vad en annan person med annan etnisk bakgrund, verklig eller fiktiv, skulle ha blivit behandlad i en likartad situation.

I scenen gör Björn antaganden och bedömningar bland annat om hur patienterna kommer att reagera utifrån Ibrahims etniska tillhörighet. Om ett beslut om anställning skulle fattas med utgångspunkt i dessa antaganden eller utifrån Ibrahims etniska tillhörighet finns grund för en anmälan om etnisk diskriminering, med allt vad det innebär (därmed inte sagt något om resultatet av en sådan anmälan).

I de företag och organisationer där man är skicklig på att känna igen kompetens oavsett yttre attribut får man lättare tag på kvalificerade och kompetenta medarbetare. De får därmed bättre förutsättningar att utveckla sin verksamhet än de som låter yttre faktorer och etnisk bakgrund fälla avgörandet.

Detta kan vara diskriminerande i samband med anställning:

- Att fälla kommentarer som visar fördomar om personer med t ex utländsk eller svensk bakgrund.
- Att olika sökande får olika behandling i samband med rekryteringen just på grund av sin etniska tillhörighet.
- Att den person som anställs har sämre kvalifikationer än andra sökande med annan etnisk tillhörighet.
- Att frågor om den utlysta tjänsten besvaras undvikande eller inte alls.

Sikta alltid på att anställa den som har bäst kompetens för arbetet!

4. Jag säger ju bara som det är. Om att hävda sig genom att trycka ned andra.

Scen: Ett lager
Aktörer: Gunnel, Mia och Elena



Detta händer

Gunnel och Mia packar varor efter beställningslistor i lagret. De talar om Mias problem med pojkvännen och om att de borde gå ut tillsammans på kvällen, äta och ha trevligt. Plötsligt påpekar Gunnel att "lilla polskan", Elena, inte är på plats. Mia berättar att hon nyss, i ett långt samtal med Elena, fått veta att hon är ingenjör. "Då borde hon väl köra taxi och inte vara på det här stället" ironiserar Gunnel. Mia bortser från den syrliga kommentaren och fortsätter att berätta om Elena. Elena ska gå på datakurs och kanske vara med och ta fram det nya systemet, vilket också facket tycker är en bra idé. Gunnel, säger irriterat "Det borde vara någon av oss som kan det här jobbet som skulle vara med där. Någon som har varit här länge. Det är bara för att hon är invandrare... (och med tillgjord röst) Titta vad vi är snälla mot invandrare, som får de bästa jobben".

När Elena kommer in i lokalen snäser Gunnel åt henne och anmärker på hur mycket hon varit borta från jobbet. Mia, som blir illa berörd, försöker vänligt förhöra sig om projektet. När Elena börjar berätta att hon blivit ombedd av ledningen att göra en processanalys avbryter Gunnel henne bryskt och kommenderar henne att först och främst sköta sitt jobb som packare.

Elena lämnar rummet, och Mia undrar varför Gunnel jämt är så otrevlig mot Elena. "Jag säger ju bara som det är. Men du kanske också tycker att vi ska låta dem gå före oss andra", svarar Gunnel och går.

Mia frågar sig hur hon ska bära sig åt för att få Gunnel att förstå att hon inte kan hålla på som hon gör.

Att fundera över och att diskutera:

- Varför agerar Gunnel som hon gör mot Elena?
- Hur upplever du Mias beteende?
- Hur gör man för komma till rätta med en sådan situation?
Som arbetskamrat/chef/ facklig företrädare?

Kommentar

Det är ganska vanligt att försöka hävda sig genom att kritisera och förlöjliga någon annan, som kanske inte vågar, vill eller kan säga ifrån eller som inte klarar av att sätta sig i respekt. För arbetskamraterna kan det bli både

besvärande och pinsamt att höra på när en - i andra sammanhang bra och trevlig - arbetskamrat uppför sig kränkande mot en annan. Ofta väljer vi att i enrum försöka tala kamraten till rätta, förmodligen för att vi inte vill riskera en god relation eller att själv hamna i skottgluggen för kritik eller bli förlöjligad. Samtalet blir då så utslätat att vi inte når avsedd framgång. Därmed fortsätter trakasserierna och obehaget - både för den som utsätts och för omgivningen.

Gunnel kan ha många - grundade eller ogrundade - anledningar att reta sig på eller vara arg på Elena. Oavsett skäl, om Gunnel ohindrat fortsätter att kritisera och förringa Elenas arbetsinsatser och kompetens med hänvisning till hennes ursprung blir konflikten inte längre individuell, utan berör och påverkar verksamheten.

Gunnels påstående om att Elena får bättre möjligheter än andra enbart på grund av sin etniska tillhörighet är en allvarlig anklagelse. Dessutom stämmer det inte. Uttalandet berör det som brukar kallas "positiv särbehandling", d v s att personer som har en viss grupp tillhörighet i vissa fall kan få en mer förmånlig behandling än personer med annan grupp tillhörighet. Positiv särbehandling innebär att man i vissa fall tillåter diskriminering som i andra fall är förbjuden. Om positiv särbehandling används på en arbetsplats kan den upplevas som orättvis och kan orsaka splittring och osämja på arbetsplatsen.

Att utgå från anställdas kompetens och särskilda erfarenheter i samband med anställning, utbildning och utvecklingsprojekt på arbetsplatsen är ett helt korrekt tillvägagångssätt och inte att betrakta som positiv särbehandling. Detsamma gäller om man tar till vara kompetens och skapar goda förutsättningar för utveckling i arbetslivet utifrån människors olika behov.

Mobbning och härskartekniker

Man kan med fog hävda att Gunnel mobbar Elena. Omedvetet eller medvetet använder hon några vanliga härskartekniker. Sådana tekniker kan användas för att försätta en person i ett sämre läge, stöta ut eller försvaga någon yrkesmässigt eller personligt. Det används också för att tillskansa sig en maktposition över någon annan.

Det kan ske genom att osynliggöra någon genom att medvetet inte se någon eller inte lyssna när en viss person talar, utan att istället börja bläddra i papper eller tala med andra. Det kan också ske genom att förringa eller att förlöjliga en person, d v s att hävda att en insats från personen inte är särskilt bra, viktig eller betydelsefull, eller när man gör sig lustig över någons uppförande, utseende, könstillhörighet eller etniska tillhörighet. Även att medvetet undanhålla information från någon eller att förvränga fakta från någon, är en vanlig härskarteknik. Den som drabbas framstår därmed som okunnig eller oinformerad.

Ett öppet och utvecklande klimat på arbetsplatsen är allas ansvar.

5. Vi vet ju hur dom är...

Om att läsa in en mentalitet i en nationalitet.

Scen: På skolan
Aktörer: Lärarna Wladimir,
Kristina och Eva



Detta händer

Läraren Wladimir, som ursprungligen kommer från Moskva, är på väg till en lektion som börjar om några minuter. Kollegan Kristina hejdar honom angående en elev som hon känner privat och som är "lite känslig".

Wladimir har bråttom, men tar sig tid och bekräftar att eleven varit lite okoncentrerad den senaste tiden. Han har sagt till eleven att fokusera lite mer på skolarbetet, så att han inte kommer efter hela tiden. Kristina uppmanar Wladimir att försöka vara mindre "militärisk". "Ni är ju vana vid en annan sorts pedagogik. Och Du vet, vi gör inte så här. Här tillåter vi också pojkar att vara lite känsliga. Det kan bli karlar av dem ändå." Wladimir skyndar iväg till sin lektion.

Kristina går till lärarrummet där kollegan Eva sitter och rättar skrivningar. Hon refererar samtalet med Wladimir och säger att hon tycker att Wladimir är svår att kommunicera med. "De tål inte kritik från kvinnor de där. Han kan inte köra den där öststats-drillningen som han håller på med". Eva frågar om hon varit på någon av hans lektioner. Det har inte Kristina, och fortsätter med att beskriva hur gymnastikflickor "drillas" i Ryssland. Hon svarar inte då Eva frågar vad detta har med Wladimir att göra, utan börjar i stället att tala om ryska barnhemsbarn och om hur stumma och känslolokalla de blir "eftersom ingen tar i dem".

Eva påminner henne då om en tidigare kollega, en verkligt "fyrkantig" pensionerad lärare som Kristina gillade. Men Kristina hävdar att det ju var en helt annan sak, att han var ett "original" från den "gamla skolan", som hade värme och var omtyckt till skillnad från "de här", där allting ska vara så "strikt". Eva uppmanar Kristina att skärpa sig. Men Kristina hävdar att "någon måste ju tänka på ungarna".

Att fundera över och att diskutera:

- Varför agerar Kristina som hon gör?
- Kunde Eva ha gjort på något annat sätt för att få Kristina att inse hur fördomsfulla hennes resonemang är?
- Hur kan man få Kristina att inse att hennes sätt att bete sig skadar både Wladimir och arbetsplatsen?
– som arbetskamrat/chef/ facklig företrädare?

Kommentar

Att generalisera är att förmoda att sådant som stämmer på en enskild person också gäller för en hel grupp. Detta kan även kallas stereotyp tänkande. I dagligt tal brukar det även uttryckas som ”att dra alla över en kam”. Ett exempel på generalisering är när man med utgångspunkt i en person som man känner, t ex en målmedveten person från ett visst land, drar slutsatsen att alla personer från det landet är ”karriärister”. Ett annat exempel är när man utifrån en person som är arbetsobenägen (lat) drar slutsatsen att alla personer från samma ursprungsland är lata. Ett tredje exempel är om man utifrån att en kvinnlig chef som inte är framgångsrik som ledare hävdar att kvinnor inte passar på chefsjobb.

Det finns många fler exempel på fördomsfulla generaliseringar. De omfattar allt ifrån en mindre grupp människor till hela kontinenter: smålänningar är snåla, svenskar konflikträdde, invandrare dåliga på svenska och afrikaner duktiga på att springa. Fördomsfulla generaliseringar kan skapa avstånd och tveksamhet när vi möter det vi är ovana vid. I samband med rekrytering kan fördomsfulla generaliseringar föra med sig att man väljer att anställa personer enbart av en viss nationalitet eller etnisk tillhörighet utan hänsyn kompetens. Stereotyp tänkande är emellertid inte begränsat till negativa stereotypier, utan det förekommer ofta positiva sådana, t ex föreställningar eller förväntningar om alla personer som tillhör en viss grupp, även om man bara träffat enstaka personer ur den gruppen.

Steget är inte långt mellan ”etniska” generaliseringar och fördomar. Fäller du fördomsfulla yttranden eller kommentarer utan att ha tillräcklig kunskap om hur det egentligen förhåller sig, bidrar du till att fördomar befästs. Det gäller att vara vaksam mot egna och andras generaliseringar och fördomar. Lyssna kritiskt och ta alltid reda på fakta.

Att fälla fördomsfulla yttranden, och sprida vanföreställningar och fördomar från andra länder är att diskriminera.

6. På bristningsgränsen!

Om besvärliga beteenden, dolda konflikter och rasism.

Scen: *Kopieringsrummet
på ett kontor*
Aktörer: *Javier och Lena*



Detta händer

Javier står vid kontorets kopieringsmaskin. Musik dånar ur en ljudanläggning. Lena kommer in och skruvar ner volymen. Javier är irriterad. Han har fått p-böter, vädret är grått och slaskigt och dessutom krånglar kopian. Lena ger honom anvisningar om hur han ska göra med kopian och om var returpapper ska slängas.

Javier blir än mer irriterad och faller en kommentar om vaktmästaren Heinz, som han betraktar som nazist: "Han höjer alltid volymen på sina tyska operor när jag går förbi." Javier är upprörd för att ingen vågar säga något. Javier dunkar på kopian, och Lena säger ifrån på nytt. Javier fråsar att "rasisten Heinz" har sagt att han ska göra så. Javier undrar varför Lena hackar på honom hela tiden.

Javier lånar Lenas kopieringskort och provocerar henne med att svenskar behöver lära sig att vara mer generösa. När Lena inte svarar börjar han att skratta och beskylla svenskar i allmänhet för att vara konfliktradda. "Ni bryr er inte, ni vågar inte, ni tänker en massa men ingen vågar säga något. Jag är så trött på det här landet". Han går.

Lena utbrister: "Usch vad han är jobbig, men säger jag något så blir väl jag också kallad för rasist."

Att fundera över och att diskutera:

- Varför uppför sig Javier så som han gör?
- Kunde Lena ha agerat annorlunda?
- Hur kan man göra i en sådan situation?
– som kollega/chef/facklig företrädare?

Kommentar

Ibland kan ett besvärligt beteende vara en signal om att en konflikt är under utveckling. Ofta kan en dold konflikt utvecklas och fortgå på en arbetsplats utan att vi inser dess allvar. Tyvärr kan det också hända att situationen har gått för långt och blivit ohållbar - utan att vi lagt märke till den eller förstätt vad som ligger bakom. När arbetskamrater faller rasistiska kommentarer om varandra har det definitivt gått för långt.

Rasism i vilken form den än må yttra sig ska inte förekomma i arbetslivet. Vare sig det handlar om uttalanden, bilder, klotter, musik eller annat. För rasistiska tendenser förfäster skadar det arbetsplatsen på ett eller annat sätt. Därför är det viktigt att ta alla uttryck för rasism på arbetsplatsen på allvar vid minsta indikation och göra något åt det.

I scenen beter sig Javier oacceptabelt. Anledningarna kan vara många. Det kan vara så att han själv är utsatt för rasism eller diskriminering och att det faktum att ingen har uppmärksammat det driver honom till ett alltmer besvärligt och desperat beteende. Det kan också vara så att Javier själv har en främlingsfientlig människosyn, eller helt enkelt har en besvärlig livssituation eller av andra anledningar har utvecklat ett besvärligt beteende. Oavsett skälen måste något göras för att komma till rätta med den situation som råder på kontoret i scenen. Konflikten är öppen och får inte fortsätta. Det handlar om att antingen finna orsaken till problemet eller finna ett förhållningssätt, om det enbart rör sig om ett besvärligt beteende. Lena tolkar det som händer på ett personligt plan och betraktar Javier som jobbig. Hade hon insett allvaret i Javiers signaler hade hon gått vidare med hans anklagelser mot Heinz och med Javiers beteende mot henne. Det behövs här både ett samtal med Javier för att reda ut hans anklagelser mot vaktmästaren och ett samtal om Javiers sätt att bete sig mot Lena.

Även om det är obehagligt att hamna i en sådan konflikt är det viktigt att snabbt ta tag i konflikthärdar liknande den i scenen. Rätt hanterad kan en konflikt leda till utveckling och stärka både gruppen och individen. Men om konflikten inte hanteras i tid kan problemet växa och situationen bli ohållbar. Då utses ofta en syndabock. Bristen och underlåtenheten att agera i tid skyls därmed över.

Ett besvärligt beteende får inte ta sig vilka uttryck som helst. Besvärliga beteenden bör inte accepteras om de ger effekter som trakasserier, diskriminering, främlingsfientlighet och rasism.

Att inte göra något eller att låta bli att säga ifrån av rädsla för att själv bli kallad rasist är inte någon lösning. Finns det fog för det som Javier hävdar, ska det åtgärdas omgående så att det inte behöver sluta med att vaktmästaren anmäls mot diskriminering. Är situationen inte så som Javier beskriver den med vaktmästaren, är det viktigt att ta tag i Javiers beteende innan det resulterar i att han själv blir anmäld och får en varning eller – i värsta fall – blir uppsagd.

Att själv ha utländsk bakgrund ger inte rätt att fälla nedsättande etniska kommentarer, trakassera eller diskriminera andra. Att i all välmening försöka släta över sådant beteende kan innebära att situationen förvärras.

Rasism i vilken form den än må yttra sig ska inte förekomma i arbetslivet.

7. Det blir bättre om jag gör det

Om bristande respekt för yrkeskompetens.

Scen: *En tandläkarpraktik*
Aktörer: *Tandläkarna Jonas och Georgius*



Detta händer

Tandläkarna Jonas och Georgius stöter ihop i korridoren på tandläkarmottagningen. Georgius är från Grekland, har 20 års erfarenhet som tandläkare och har arbetat på kliniken i 6 månader. Jonas frågar efter namnet på en ost som Georgius bjudit på och som Jonas blivit mycket förtjust i. Sedan frågar han om hur det går med jobbet. Georgius berättar att en kollega är sjuk och att han senare under dagen ska ta hand om en av hennes äldre patienter, Asta Larsson. När Jonas hör att fru Larsson som är född i början av 1900-talet, blivit inbokad hos Georgius insisterar han, trots Georgius protester, på att han ska själv ska ta hand om patienten. Han förklarar att hon är gammal och inte har varit ute rest, aldrig åkt på charter och att hon tillhör "en helt annan generation". Han hävdar att det är bättre för henne om han tar hand om henne, och att han gör detta för hennes egen skull. Sedan skyndar han iväg. När vi senare möter Jonas får vi höra honom berätta om hur mycket han uppskattar Georgius, och att han till sommaren inbjudit Georgius och hans fru hem till sig för att segla.

Georgius i sin tur menar att han är en van tandläkare som har erfarenhet av alla sorters patienter. Han vill att Jonas respekterar honom och anser att det är klinikkens ansvar att han respekteras.

Jonas anser att Georgius är en toppenkille på alla sätt och vis. Detta med Asta Larsson handlar inte om det. "Hon är så väldigt gammal, går hos oss en gång om året och det är väldigt viktigt för henne. Hon är då inte van, kanske, att träffa en invandrare. En människa från en annan kultur och som har ett annat sätt kanske." Jonas anser att det för dem är en "jätteliten förändring" att byta, men att det för Asta Larsson betyder väldigt mycket. Det handlar om respekt för patienten. Om patientens bästa.

Att fundera över och att diskutera:

- Varför agerar Jonas som han gör?
- Kunde Georgius ha agerat annorlunda i förhållande till Jonas?
- Hur kan man göra för att undvika problem som detta?
– som kollega/chef/ facklig företrädare?

Kommentar

I bästa välvilja försöker Jonas att skydda den gamla patienten Asta Larsson och förmodligen att bespara sin gode vän och kollega Georgius från negativa reaktioner. En missriktad hänsyn som denna grundas oftast på okunnighet. Jonas förmodar att Asta Larsson kommer att reagera på ett visst sätt för att hon är äldre och inte varit på utlandsresor. Det behöver naturligtvis inte vara så, utan kan tyda på en förutfattad uppfattning om äldre människor.

Oavsett vem det är Jonas försöker att skydda, blir det fel. Det bästa är att inte på förhand försöka räkna ut vilka eventuella invändningar, ovana, fördomar eller motvilja, som kunder och patienter kan ha mot personer från andra länder. Konsekvenserna av ett sådant beteende riskerar att bli diskriminerande - trots de goda intentionerna.

Visst kan det som uppfattas som främmande göra oss osäkra eller otrygga, men lika väl kan det stimulera vår nyfikenhet och upptäckarlust. Människor reagerar olika inför samma situation, både utifrån kynne, erfarenhet och sinnesstämning. Därför bör man inte förutsätta att man på förhand vet hur en annan person kommer att reagera i en given situation. Att utgå ifrån att en person inte kommer att klara en ny situation och därför ta över är i princip att omyndigförklara en vuxen människa.

På en arbetsplats bör man undvika att fokusera på arbetskamraters och medarbetares ursprung. Vi bör i första hand se varandra som människor och yrkespersoner. Då faller det sig naturligt och självklart att kunna fråga arbetskamrater och kollegor - oavsett de är födda i Sverige eller något annat land - om deras erfarenheter av att ha levt och arbetat i andra delar av världen.

Arbetsledning har ett ansvar för att se till att alla medarbetare behandlas på ett likartat sätt och att de som är oprövade i vissa situationer får rimliga chanser att visa sin yrkeskicklighet. De ska vara väl insatta också i diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Georgius kollega Jonas är uppenbarligen inte införstådd med vad som gäller. Jonas verkar också ha svårt för att sätta sig in i hur Georgius uppfattar hans agerande.

Missriktad hänsyn till andras reaktioner kan leda till diskriminering.

8. En sån som du - här hos oss!

Om när man menar så väl.

Scen: Intern fest på försäkringshuset

Aktörer: Försäljningschefen Sven
och säljaren Pempo



Detta händer

Försäkringshuset har fest, stämningen är på topp och snart ska årets säljare utses. Två kvinnliga anställda tycker att det skulle vara roligt om det blev "en tjej" den här gången.

Försäljningschefen Sven påkallar uppmärksamhet och avslöjar att Pempo Mombe är årets säljare.

Pempo kommer fram. Sven gratulerar, överlämnar blommor och en present till Pempo som ser påtagligt glad ut. Sedan håller Sven ett tal där han ger uttryck för hur duktig Pempo är på alla sätt. I yviga ordalag ger han uttryck för sina egna tankar och känslor kring att Pempo brutit sig loss från det han kommer ifrån, tagit sig till Sverige, skaffat sig en utbildning, klivit in på försäkringshuset och blivit en "vinnare". Pempo tackar igen och börjar gå tillbaka då Sven ber honom att stanna kvar.

Sven fortsätter. Han berättar om hur det är hemma på hans gata, där man inte gör skillnad på folk och folk. Så är det inte överallt, utan det finns en massa fördomar och misstänksamhet. Trots detta har Pempo tagit sig fram och med stoltheten i behåll! Sven fortsätter i liknande ordalag att ytterligare försäkra för Pempo hur stolt han bör vara och inte skämmas för sin bakgrund, så som alldeles för många invandrare gör. Han är själv mycket stolt över att ha "en sån som Pempo" i försäkringshuset. Pempo har klivit in som en glad "färgklick" och överraskat dem alla och blivit en vinnare.

Pempo tackar lågmält och lämnar scenen. Sven blir kvar. Till ekot av sina egna applåder och övrigas tystnad frågar han sig om det blev fel på något sätt? "Jag menar ju verkligen det jag sade."

Att fundera över och att diskutera:

- Vad var det som blev fel?
- Hur skulle du ha gjort om du varit Sven respektive Pempo?
- Ska man försöka rätta till en sån här situation, direkt eller i efterhand, eller är det bäst att låta det passera? Hur gör man det?

Kommentar

Det som i all välmening sägs i hyllningstalet till den framgångsrike säljaren Pempo visar på både okunnighet och aningslöshet. Även om avsikten är att berömma och uppmuntra blir effekten snarare den motsatta. Sven ger inte på något sätt uttryck för främlingsfientliga värderingar, utan

snarare är det en överdriven ”främlingsvänlighet” han avslöjar. Pempos olikhet och etniska ursprung sätts i centrum på ett så markant sätt att hans kompetens och framgång som säljare kommer i skymundan.

Kanske är det överdrivna prisandet bara ett sätt för Sven att hantera en ovan situation. Eller också stämmer inte hans bild om hur det är överens med verkligheten (eller också har han bara förberett sig dåligt). Okunskap, ovana eller avsaknad av erfarenhet kan försätta oss i situationer där våra värderingar och föreställningar blottas.

Ett ”vi-och-dom-tänkande” kan ta sig många olika uttryck. Det kan handla om att vara stolt över sitt idrottslag och bua ut motståndarlaget. Men det kan också handla om att framhålla den egna arbetsgruppens eller företagets förträfflighet i förhållande till konkurrenterna för att kunna ro hem en stor order och trygga företagets framtid och därmed jobben. En helt annan sak är dock när vi-och dom-tänkandet tar sig ”etniska” uttryck som får arbetskamrater att känna utanförskap och en pådyvlad identitet som inte överens-stämmer med den bild han själv har av verkligheten.

Vi bär nog lite till mans med oss okunniga och schablonartade uppfattningar om många saker. Säkert har det hänt oss alla att vi någon gång uttalat oss om sådant vi tror att vi med säkerhet vet hur det är, men som senare visar sig inte stämma. Problem kan dock uppstå när okunnighet och förutfattade meningar blir fördomar som påverkar våra handlingar och resulterar i att vi kränker andra människor.

I en situation där vi vill förmedla tillhörighet och gemenskap kan det vara vanskligt att betona de etniska faktorer som på ytan skiljer oss åt, när vi i stället borde markera det som vi har gemensamt (gemensamma värderingar, en gemensam uppgift). I en situation då en person särskilt skall framhållas kan det vara svårt att undvika att lyfta fram det som särskiljer personen från övriga i gruppen. Vi tar då till det vi själva tycker är speciellt med just denna person, även om det inte är relevant utifrån den prestation han har utfört.

Vi kanske inte kan undvika att ha eller att drabbas av vanföreställningar, schablonbilder och fördomar, men vi kan vara vaksamma och försöka att se till att vi inte okritiskt tar till oss sådana. Ett sätt att bli varse att man har schablonföreställningar är just i en situation där man gör bort sig i all välmening. Det positiva är att man då kan bli medveten och mer insiktsfull. Då blir nästa steg att ”jobba” med det. Att bryta upp fördomar och vanföreställningar kräver både tid och ansträngning.

Om du utgår från din egen utveckling i frågor och sammanhang där du omprövat, omvärderat eller ändrat en åsikt har du en bättre grund att möta andras vanföreställningar, fördomar och vi-och-dom-tänkande.

Överdriven vänlighet kombinerad med okunnighet kan resultera i en kränkning.

Att förebygga etniska trakasserier på arbetsplatsen

Trakasserier förekommer i arbetslivet trots att de inte är tillåtna! Alla kan bli drabbade, kvinnor och män, äldre och yngre, medarbetare och chefer.

Det finns olika former av trakasserier. Detta arbetsmaterial är inriktat på etniska trakasserier. Oavsett vem som drabbas och hur trakasserierna yttrar sig är trakasserier på jobbet allvarliga. De skadar människors välbefinnande och är ett hot mot arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Trakasserier kan leda till ett dåligt arbetsklimat för fler än den som är direkt utsatt. Det leder till ett sämre arbetsresultat och påverkar arbetsgruppens och verksamhetens produktivitet.

Det aktiva arbetet för att motverka etniska trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen, i vilket arbetsgivare och fackliga organisationer ska samverka, bör på sikt leda till att problem med etniska trakasserier minimeras och helt upphör.

En viktig del i det förebyggande arbetet är att göra tydligt att etniska trakasserier inte tolereras på arbetsplatsen. Det bör kompletteras med en allmän information om vad som är etniska trakasserier och hur de kan yttra sig. Särskilt angeläget är det att chefer, fackliga ombud och skyddsorganisationen får kunskaper om vad etniska trakasserier är och hur man förebygger och förhindrar dem.

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för förhållandena på arbetsplatsen, men alla anställda måste samverka för att skapa en god arbetsmiljö. Varje medarbetares förhållningssätt och agerande är betydelsefullt för det klimat som råder på arbetsplatsen.

Etniska trakasserier och diskriminering är inte tillåtet i arbetslivet – ändå förekommer det !

Arbetet för integration och likabehandling i arbetslivet har under de senaste åren engagerat allt fler. Inriktningen på att ta till vara människors kunskaper, kompetens och potential har medfört ett fördjupat engagemang. När etniska trakasserier och diskriminering förekommer hämmas integrationsarbetet.

Etniska trakasserier mellan arbetskamrater påverkar möjligheter till utveckling i arbetet för dem som drabbas. I allt fler företag och organisationer anstränger man sig för att förebygga trakasserier. Det är vanligt att inom ramen för personalpolitiken visa att trakasserier inte får förekomma

och på vilka sätt de förebyggs inom verksamheten. Vissa arbetsplatser tar fram en särskild policy för att göra tydligt att trakasserier inte accepteras.

Etniska trakasserier i arbetslivet är också en arbetsmiljöfråga i vid mening. På många arbetsplatser arbetar man för att utveckla och förbättra arbetsklimatet. Att motverka trakasserier av olika slag är ett viktigt inslag i det arbetet.

Vad är etniska trakasserier?

Med etniska trakasserier avses fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med personens etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

De trakasserande handlingarna eller bemötandet ska innebära missgynnande i form av skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet. Det bör vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar.

Etniska trakasserier får inte förekomma på en arbetsplats och måste förebyggas och förhindras. Om det blir känt att etniska trakasserier förekommer på arbetsplatsen är ledningen skyldig att utreda det som sker och vidta sådana åtgärder att trakasserier inte upprepas.

Den som blir utsatt för etniska trakasserier måste göra klart för den som trakasserar att hon/han inte tycker om det önskar att det ska upphöra. Det är den som utsätts som avgör om handlingen är kränkande.

Exempel på vad som kan vara etniska trakasserier:

- Oförsämdheter, öknamn, främlingsfientliga och rasistiska skämt
- Förolämpande beteenden och gester
- Förekomst eller spridning av främlingsfientliga och rasistiska texter, bilder, musik, märken och klotter.

Den som inser eller uppmärksammas på att hon/han utsätter någon för trakasserier riskerar att bli föremål för disciplinåtgärder, särskilt om hon/han inte rättar sig efter tillsägelse och slutar trakassera.

Hur får man slut på etniska trakasserier?

Vad kan jag göra om jag har trakasserat någon?

Om du inser att du utsatt eller utsätter någon för trakasserier måste du snarast upphöra med det. Nästa steg är att be den som drabbats om ursäkt. Ett tredje steg kan vara att du berättar för andra arbetskamrater att du insett hur dumt du har uppfört dig.

Vad kan jag göra om jag är utsatt för trakasserier?

Om du är utsatt för etniska trakasserier måste du göra klart för den som trakasserar att du ogillar beteendet och vill att hon/han ska upphöra med det. Det gäller att säga ifrån tydligt, muntligt eller skriftligt, så att trakasseraren uppfattar att det är allvar. Även sådant som andra accepterar kan formellt vara trakasserier, om du uppfattar det som kränkande och trakasserande.

Om trakasserierna trots tillsägelse inte upphör bör du vända dig till din närmaste chef eller till din fackliga organisation. Om det av någon anledning inte går, kan du vända dig till personalchefen eller till en högre chef i organisationen, till företagsläkaren eller företagssköterskan.

Om trakasserierna fortsätter och det blir aktuellt med en formell anmälan är det bra att ha noteringar om vad som hänt, när tillsägelse skett och när eventuellt nya trakasserier inträffat, namn på dem som sett trakasserierna etc. Bevis i form av foton på klotter eller dylikt är också viktiga.

Vad kan jag som är chef göra? Vad måste jag göra?

Om du som är chef får kännedom om att det förekommer etniska trakasserier på arbetsplatsen är du skyldig att omedelbart utreda vad det är som pågår och att vidta de åtgärder som krävs för att trakasserierna inte ska upprepas.

Vilka åtgärder du är skyldig att vidta beror på vad som hänt i det enskilda fallet. Du bör tala med den som anser sig vara trakasserad samt med den eller de som utpekats som trakasserare. Om ord står mot ord behöver du inte ta slutlig ställning till om trakasserier förekommit. Du måste emellertid försöka bilda dig en egen uppfattning om händelseförloppet, och vidta de åtgärder som du bedömer behövs för att hindra att trakasserierna upprepas. Beroende på omständigheterna, arten och graden av trakasserier kan det bli fråga om tillsägelser till trakasseraren och, om inte det hjälper, kan arbetsgivaren omplacera och ytterst säga upp personen.

Vad kan jag som är facklig företrädare göra?

Som facklig företrädare har du både skyldighet och möjlighet att stödja medlemmarna också på detta område. Du kan bli den första som får kännedom om att en medlem upplever sig vara trakasserad. Det är därför bra att ha kunskap om vad som gäller i olika situationer och att du har tänkt igenom hur du kan agera.

Eftersom det är arbetsgivaren som har det juridiska ansvaret för att utreda och åtgärda etniska trakasserier bör du - om du är den som först uppmärksammas på att någon är utsatt - utan dröjsmål informera närmast berörda chef eller personalchefen.

Ofta kan trakasserier vara ett inslag i en konflikt mellan två eller flera medlemmar. Det gör säkert det hela än mer känsligt och olustigt. Trots det måste du ta tag i situationen.

Du bör inte släta över vid en vädjan om stöd, eller skjuta upp att agera, om du får klara belägg för att trakasserier pågår. Har du svårt att agera kan du kontakta någon annan förtroendevald.

Om arbetsplatsen har en skriftlig policy mot trakasserier bör den naturligtvis kunna vara ett bra stöd.

Att du engagerar dig i arbetsplatsens förebyggande arbete - i samverkan med arbetsgivaren - är dock det bästa.

Allas ansvar

Det finns lagar, regler och förordningar som förbjuder olika former av trakasserier och diskriminering. De anger ramarna för vad samhället accepterar och inte. Men vill vi åstadkomma ett gott och utvecklande arbetsklimat krävs andra insatser. Av var och en krävs kunskaper och engagemang. Vi behöver också mötas i öppna samtal och dialog. Det är i möten mellan människor som ord kan växa till insikter och handlingar. Det är i samverkan vi kan skapa arbetsglädje, välbefinnande och utveckling i arbetet.

Policy och rutiner – bra stöd i det förebyggande arbetet

Avser man att inleda ett arbete för att förebygga etniska trakasserier och diskriminering kan det vara bra att ta fram en policy som visar arbetsplatsens inriktning och förhållningssätt i dessa frågor.

En sådan policy bör innehålla verksamhetens grundläggande värderingar om och strategier mot trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen.

En policy ger en bra grund för att informera alla medarbetare om arbetet mot trakasserier och diskriminering. Om det redan finns personalpolitiska dokument som innehåller policyuttalanden mot etniska trakasserier och diskriminering behöver ingen särskild policy tas fram. Det kan dock finnas anledning att se över den i förhållande till nya lagregler på området.

Förslag på vad som kan ingå i en policy mot etniska trakasserier och diskriminering

Avsiktsförklaring

Inled policyn med målet för arbetet, d v s att arbetsplatsen ska vara fri från etniska trakasserier och diskriminering. Ta gärna med företagets eller organisationens grundläggande värderingar.

Här kan det även vara lämpligt med några rader om att alla medarbetare har ett ansvar för att motverka trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen och för att leva upp till policyn.

Definition av etniska trakasserier

Som definition är det lämpligt att använda lagens formulering:
Med trakasserier avses ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Till detta avsnitt kan fogas ett stycke om vad som kan vara etniska trakasserier.

Här kan det också skrivas in att den som är utsatt för trakasserier måste säga ifrån att hon/han inte tycker om det och önskar att det ska upphöra - och om så inte sker bör vederbörande gå vidare till närmaste chef, personalchefen, fackligt ombud, företagsläkare, sköterska, eller annan förtroendeperson.

Åtgärder mot etniska trakasserier

Här specificeras de rutiner som gäller för utredning och åtgärd av etniska trakasserier, samt vilka som är ansvariga. Här anges även de disciplinära åtgärder som kan drabba den som trakasserar på arbetsplatsen.

Anteckningar
