



En arbetsplats för alla – fördjupning

Vision utbildningar

Innehåll:

Pedagogisk grundsyn	2
Visions värdegrund	3
Självskattning	4
Handlingsplan	5
Smarta mål	6
Mänskliga rättigheter	7
Diskrimineringslagen	8
Visions medlemslöfte	9
Tips	9
Ordlista	10
Framtidsidé	11

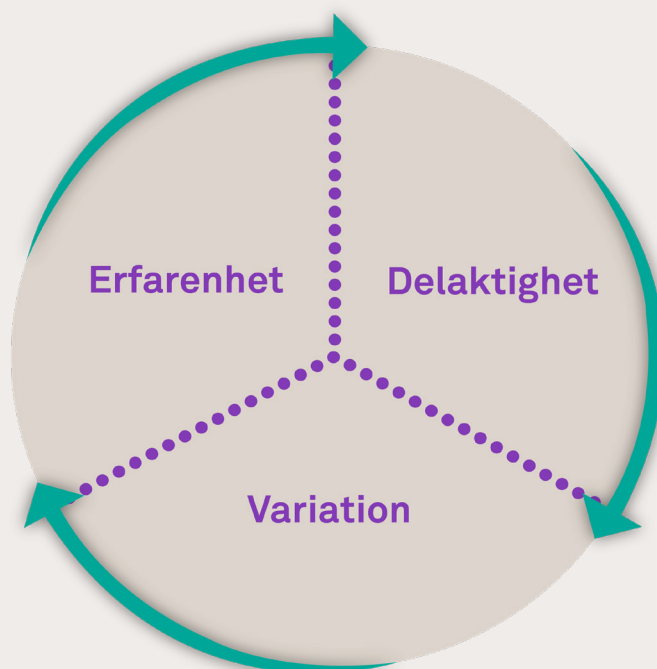
Vår pedagogiska grundsyn

Visions utbildningar bygger på en pedagogisk grundsyn där vi tror på människors förmåga att bidra.

Genom dialog, pedagogisk variation och erfarenhetsutbyte skapar vi goda förutsättningar för lärande. Vi utgår från din kunskap och verklighet.

Vi vill att Visions utbildningar ska ge dig de förutsättningar och redskap du behöver som medlem eller förtroendevald. Vi vill inspirera varandra till handling.

Du är med och sätter tonen för framtidens arbetsliv.



Visions värdegrund

Beslutad på förbundsmeetet i september 2014

► Vision är en demokratisk organisation. Varje medlem har rätt till inflytande över och stöd från organisationen.

► Vision tror på individens kraft att utvecklas och ta ansvar för det gemensamma.

► Vision samlar många yrkesgrupper och arbetsplatsens gemenskap är grunden för hur vi organiserar oss. Tillsammans är vi starkare än var och en för sig.

► Vision tar ställning i frågor som är viktiga för medlemmarna i deras

arbetsliv. Vision är ett partipolitiskt obundet fackförbund. Det innebär inte att vi är opolitiska.

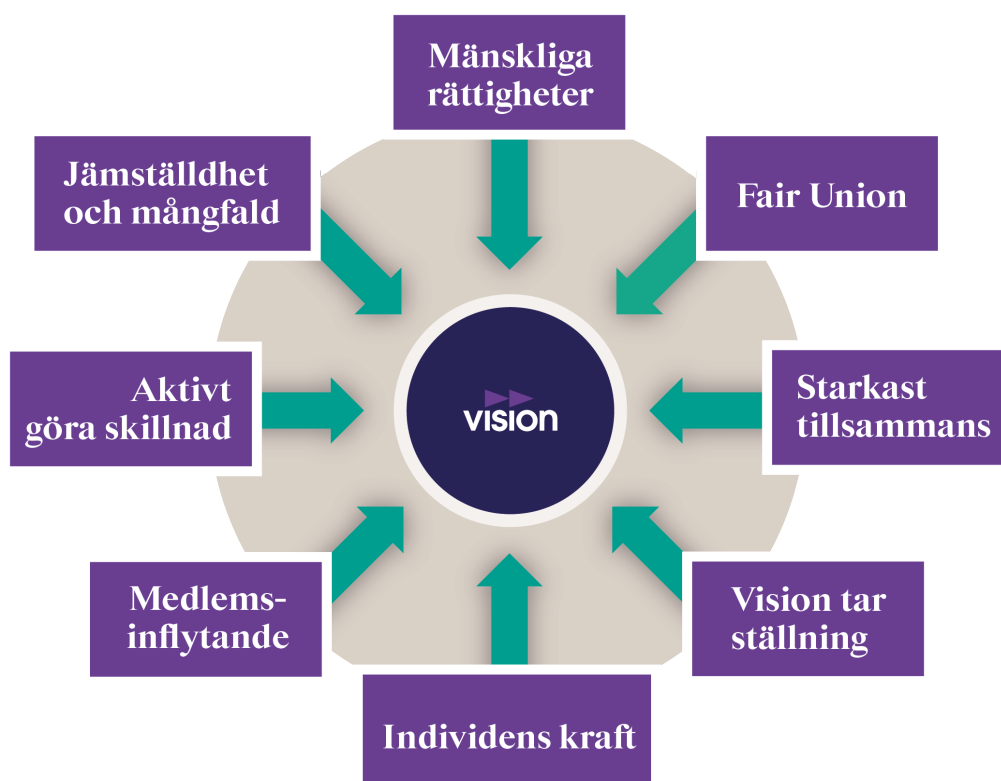
► Mänskliga rättigheter inkluderar fackliga rättigheter. Vision har allas lika värde och respekt för den enskilde som ledstjärna. Därför tolererar vi inga former av diskriminering, rasism eller kränkande särbehandling.

► Jämställdhet och mångfald är en styrka. Det höjer kompetensnivån på varje arbetsplats och inom vår egen organisation. Vision säger ifrån när fördomar och myter om människor

sprids på arbetsplatserna.

► För Vision handlar solidaritet om att aktivt göra skillnad. Det präglar vårt arbete på arbetsplatserna, nationellt och internationellt.

► Vision är en Fair Union och föregår med gott exempel för ett schyst arbetsliv på våra arbetsplatser och utanför vårt lands gränser.



Lever jag som jag lär?

Självskattning

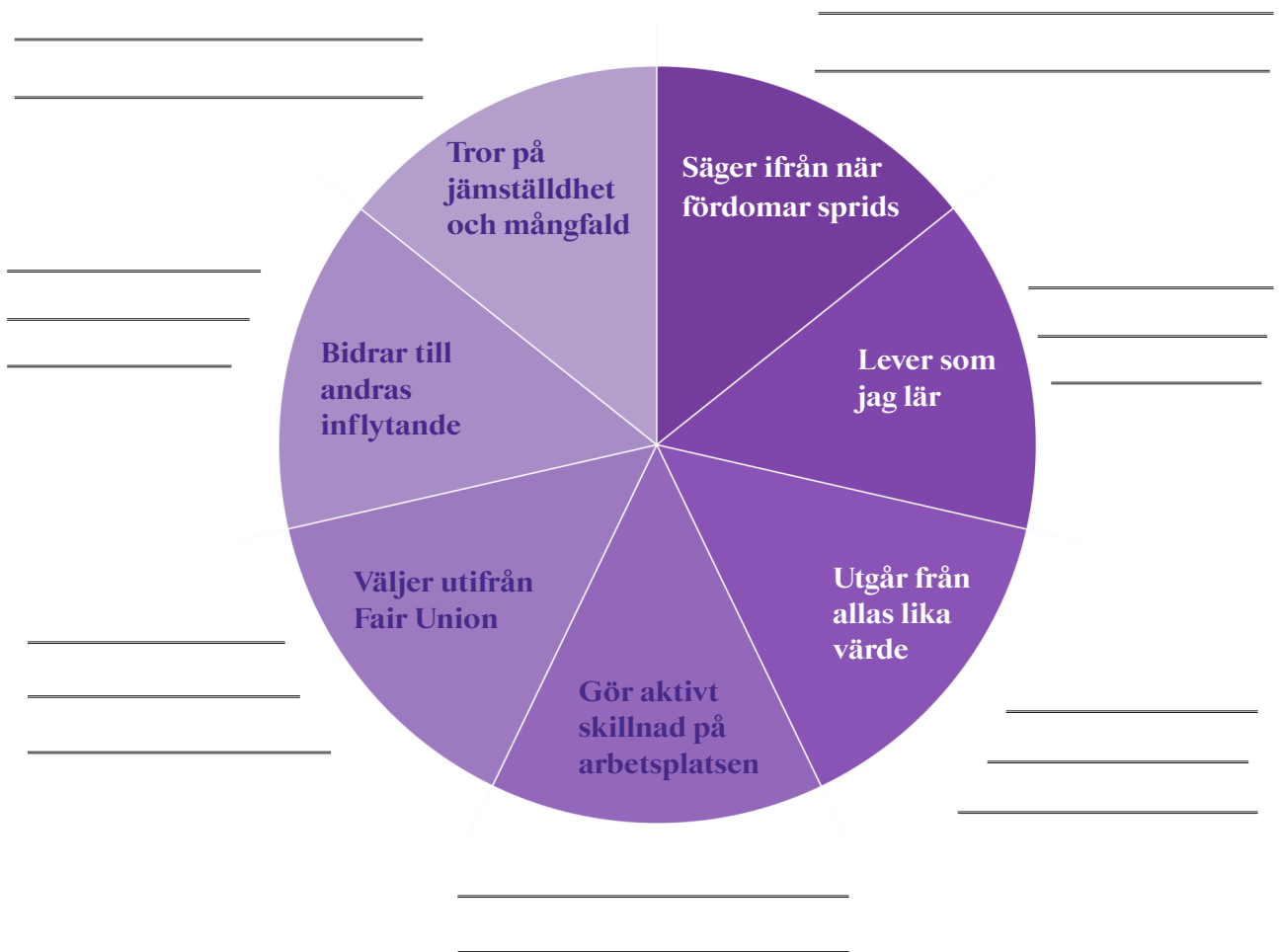
Varje tårtbit representerar en del i Visions värdegrund kopplat till ett individperspektiv. Utgå ifrån dig själv och dina handlingar i praktiken.

Dra ett sträck på varje tårtbit som visar i hur stor utsträckning du upplever att du gör det som står i varje bit.

Är hela tårtbiten full upplever du att du gör det som står till 100%. Strecka den markerade delen. Dra sedan ett till streck som symboliserar ditt önskade läge.

Försök att komma på exempel på tillfällen då du agerat utifrån värdegrunden

och skriv enkla kommentarer till varje tårtbit. Du väljer själv om du vill dela dina erfarenheter, det viktigaste är att du funderar på dina handlingar och hur du vill agera i praktiken.



Min handlingsplan

Det här vill jag börja med direkt

1. _____

2. _____

Om sex månader kommer jag stolt att titta tillbaka och se att jag bidragit genom att

1. _____

2. _____

Två viktiga saker jag vill minnas eller lära mig mer om

1. _____
2. _____

Personer jag ska kontakta och ta stöd av i mitt arbete är:

1. _____
2. _____

Att sätta SMARTA mål

Ett tips när du gör en handlingsplan för dig själv eller tillsammans med kollegor för att jobba med arbetsplatsens utveckling är att utgå ifrån modellen smarta mål. Då ökar chanserna att målen blir uppfyllda och det skapar en god struktur i arbetet. Lycka till!

Specifika – Målen ska vara avgränsade och tydliga. Använd ord som är aktiva och har riktning, exempelvis öka, minska, utveckla.

Mätbara – Målen ska kunna mätas eller värderas. Vad är mätbart för er? Allt med siffror är enkelt att mäta.

Accepterade – Alla inblandade ska arbeta mot samma mål och behöver acceptera målen.

Realistiska – Det måste finnas tillräckliga och realistiska möjligheter att nå målen, sätt delmål på vägen.

Tidsatta – Det ska framgå när målet ska vara uppnått. Var noga med att förankra tidsplanen hos alla som ska jobba mot målen.



Tänk på

- ▶ Dokumentera varje område
- ▶ Fördela ansvar
- ▶ Följ upp arbetet systematiskt
- ▶ Utvärdera arbetet

Ett eget exempel

Mänskliga rättigheter

”Alla människor, oavsett land, kultur och sammanhang, är födda fria och lika i värde och rättigheter.”

De mänskliga rättigheterna är universella och gäller för alla. Den mänskliga rättigheterna reglerar i grunden förhållandet mellan staten och individen. Rättigheterna finns nedskrivna i olika internationella överenskommelser.

Konventioner och protokoll blir juridiskt bindande genom att staterna förklarar sig bundna av dem (exempelvis genom att ratificera dem), medan förklaringar och deklARATIONER utgör

politiska förpliktelser. Internationella överenskommelser kan också bli juridiskt bindande genom sedvana,

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna är ett sådant exempel.

FN:s allmänna förklaring och de två FN-konventionerna från 1966 (konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter samt konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter) innehåller tillsammans med de regionala konventionerna en lång rad rättigheter och grundläggande friheter, bl.a. rätten till skydd mot övergrepp och rättigheter för att tillgodose de mest grundläggande

behoven. Om en kränkning sker är det i första hand den aktuella statens ansvar att se till att den enskilde får upprättelse.

Internationella arbetsorganisationen (ILO) bildades år 1919 som FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor. ILO verkar för att främja sysselsättning och goda arbetsvillkor samt värna fackliga fri- och rättigheter och stärka samarbetet mellan oberoende arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. (källa: regeringen.se)

Förenklad lista över de mänskliga rättigheterna

Religionsfrihet

Mötesfrihet

Rätt till utbildning

Rätt att bilda familj

Rätt till hälsa

Rätt till nationalitet

Rätt till arbete

Åsiktsfrihet

Föreningsfrihet

Rätt till kultur

Rätt till privatliv

Rätt till vila, fritid

Rätt att egendom

Inte diskrimineras

Yttrandefrihet

Rätt till rösta

Rätt till försörjning

Rätt till bostad

Rätt till skydd mot förföljelse

Rätt till att resa

Inte torteras

Tänk på

- Vilka 5 rättigheter skulle du välja bort om du var tvungen?
- Vilka mänskliga rättigheter kan du koppla till fackligt arbete och ditt uppdrag?

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008: 567) består i huvudsak av två delar; förbudet mot diskriminering och kraven om aktiva åtgärder. Förenklat handlar det om att ingen missgynnas eller kränks med ett samband till någon av diskrimineringsgrunderna.

De sju diskrimineringsgrunderna är; etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan

trosuppfattning, sexuell läggning, ålder. Det finns sex olika former av diskriminering:

- ▶ Direkt diskriminering
- ▶ Indirekt diskriminering
- ▶ Trakasserier
- ▶ Sexuella trakasserier
- ▶ Bristande tillgänglighet
- ▶ Instruktioner att diskriminera

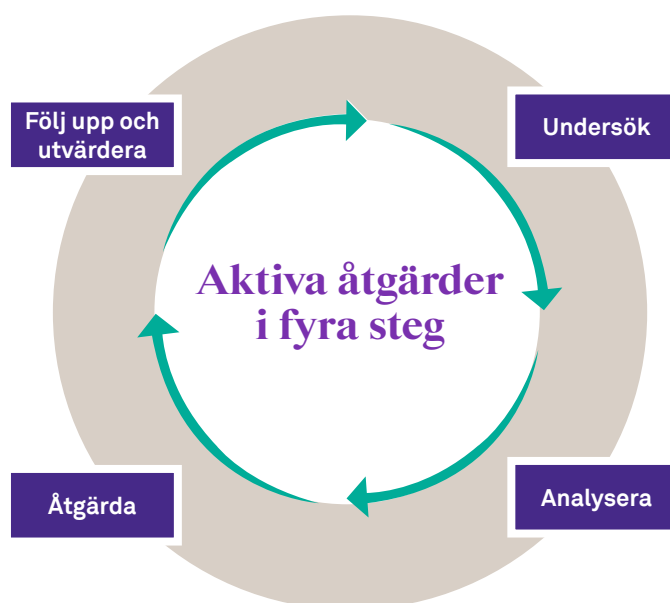
Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder. Dessa är ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder omfattar 5 områden och genomförs i 4 steg.

- ▶ Arbetsförhållanden.
- ▶ Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.
- ▶ Rekrytering och befordran.
- ▶ Utbildning och övrig kompetensutveckling.
- ▶ Möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

De 4 stegen är: undersöka, analysera, åtgärda, följa upp och utvärdera.



Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

Tips!

Hemsidor

www.do.se	Diskrimineringsombudsmannen
osakollen.suntarbetsliv.se	Metodmaterial för organisatorisk och social arbetsmiljö
www.rfsl.se	Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras rättigheter
www.jamstall.nu	Portal genom bl.a. Jämställdhetsmyndigheten
www.mfd.se	Myndigheten för delaktighet
www.makeequal.se	Information och utbildning i praktiskt jämställdhetsarbete
www.teo.se	Information under Vår politik – Jämställdhet och mångfald
bildersmakt.se	Kunskapsbank om rasistiska stereotyper
schyst.se	Information om jämlik kommunikation, Region Värmland
www.tankebanken.se	Utbildningsmaterial, checklistor för inkluderande möten

Utbildningsmaterial och böcker

Mångfald i praktiken. Handbok för verksamhetsutveckling. Gabriella Fägerlind, 2012

Inkludera – jämställdhet och hbtq i organisationen. Frida Ohlsson Sandahl, 2015.

Diskrimineringslagens aktiva åtgärder. Handbok för chefer. Beställ på vision.se.

10 tips för tillgänglighet. Åsa Gustavsson. Futurista, 2014

Bryt tystnaden- en handbok om sexuella trakasserier. TCO, 2013.

O/lika av LSU. Interaktiva metoder att använda i arbetet med fördomar, normer och diskriminering. LSU, 2010.

Bryt! Ett metodmaterial. Forum för levande historia, RFSL ungdom, 2011.

Mer kreativa möten. LSU, 2009.

Välj mångfald! En metodbok för dig som vill arbeta för inkludering. LSU, 2005.

GÖR! Samlade metoder för jämställdhetsintegrering från ESF Jämt, 2012.

Ordlista

Det finns ofta många olika sätt att förklara viktiga ord och begrepp. Den här ordlistan är tänkt att hjälpa till i diskussioner och samtal under utbildningen. Förklaringarna är förenklade och listan är bland annat inspirerad av materialet Bryt och Genus.se.

Asexuell

En person som inte har någon sexlust eller som inte önskar inkludera andra i sin sexualitet. Begreppet används olika.

Bisexuell

En person som blir kär i eller attraherad av människor oavsett kön.

Cisperson

En person som identifierar sig med det kön hen fötts med. Cis betyder ”på samma sida” på latin.

Diskriminering

När personer eller grupper direkt eller indirekt utsätts för orättvis behandling på grund av någon av de 7 diskrimineringsgrunderna; kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga, ålder, könsidentitet eller könsuttryck.

Etnisk tillhörighet

Tillhörighet av en grupp människor som har samma kultur, talar samma språk eller kommer från samma område i världen som en själv.

Feminism

En politisk analys och rörelse som ser att kvinnor som grupp är strukturellt underordnade män som grupp i samhället. Det finns olika sorters feminism.

Funktionsnorm

Enligt funktionsnormen förväntas människor inte ha någon funktionsnedsättning och samhället organiseras i regel utifrån den normen.

Funktionshinder

När personer med funktionsnedsättning inte kan vistas i en miljö p.g.a. tillgänglighet. Funktionshinder är något som finns i omgivningen, en person är inte funktionshindrad.

Funktionsnedsättning

En varaktig fysisk, psykisk eller kognitiv nedsättning av en persons funktionsförmåga som beror på skada eller sjukdom.

Funktionsvariation

Alla människor har i olika grad funktionsvariationer och den kan variera under livet.

Fördom

En fördom är ett positivt eller negativt antagande som grundar sig på felaktig eller otillräcklig information. Alla människor har fördomar.

Genus

Genus syftar på det sociala könet och konstrueras beroende på historiska, sociala och kulturella sammanhang. Speglar normen och vår syn på vad som är manligt och kvinnligt.

Hbtqia

Paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queers, intersexuella och asexuella personer.

Heterosexuell

En person som blir kär i eller attraheras av en person av motsatt kön.

Heteronorm

En norm som utgår från att människor blir kära i personer av motsatt kön och där vi förväntas vara antingen tjej eller kille och eftersträva monogama parförhållanden.

Homofobi

En värdering som speglar en negativ uppfattning av homosexualitet eller homo- och bisexuella.

Homosexuell

En person som blir kär i eller attraherad av någon av samma kön.

Härskarteknik

Teknik där människor avsiktligt eller oavsiktligt trycker ner andra personer, ofta för att stärka eller bevara normer och orättvisor.

Intersektionalitet

Maktordningar baserade på kategorier som kön, ras, sexualitet, funktionalitet och klass samverkar med varandra på olika sätt och kan skapa ojämlikheter och diskriminering.

Intergender eller icke-binär

En person som inte vill inordna sig i den traditionella uppdelningen kvinnor och män. Har inte att göra med hur ens kropp ser ut, utan vilket kön man identifierar sig med.

Könsidentitet

En persons självupplevda kön, det du känner dig som.

Kränkning

Nedlåtande handlingar som sårar en persons värdighet. Kränkningar kan vara fysiska, verbala och handla om psykosociala attityder, kan även gestaltas i text och bild.

Könskorrigering

En korrigering (byte) av kön. Kräver idag att personen får diagnosen transsexualism.

Lesbisk

En homosexuell kvinna.

Likabehandling

I lagen om likabehandling förbjuds diskriminering utifrån kön, könstillhörighet, ålder, etnisk eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning samt någon annan orsak som gäller någon person (exempelvis förmögenhet, graviditet, familjeförhållanden).

Monogami

Att ha sexuella- och eller kärleksrelationer med bara en person i taget.

Polygami

Att ha sex- och/eller kärleksrelationer med fler än en person i taget.

Privilegier

Fördelar, förmåner som personer eller grupper får i olika sammanhang utifrån sociala, ekonomiska, kulturella eller andra grunder. Privilegier kan också vara lagstadgade.

Queer

I grunden ett ifrågasättande av heteronormen. Kan innebära en önskan att inkludera alla kön och sexualiteter och inte behöva identifiera sig.

Rasifiering

Innebär att olika människor, med olika erfarenheter, åsikter och bakgrunder görs till en grupp, utifrån föreställningar baserade på exempelvis yttre egenskaper (så som hudfärg och hårfärg), kultur och religion.

Sekulär

När en stat inte baserar sina lagar på någon religion utan är neutral i trosfrågor.

Sexism

En ideologi, uppfattning eller värdering som ger uttryck för en negativ syn på kvinnor och femininitet.

Stereotyper

Föreställningar om grupper och personer om vilka egenskaper, intressen och

förmågor medlemmar i en viss grupp har.

Transfobi

En ideologi som ger uttryck för en negativ syn på transpersoner eller personer vars könsuttryck avviker från normerna.

Transperson

En person vars könsidentitet eller könsuttryck inte stämmer överens med det biologiska och/eller juridiska könet. Trans är ett paraplybegrepp och rör könsidentitet och könsuttryck och har inget med sexuell läggning att göra.

Transsexuell

En person som upplever sig vara av ett annat kön än det juridiska hen tilldelades vid födsel. En medicinsk diagnos. Personen vill helt eller delvis förändra sin kropp för att stämma överens med det önskade könet.

Transvestit

En person som ibland eller alltid använder sig av ett annat köns kläder eller attribut.

Tvåsamhetsnorm

En norm där det är positivt och anses normalt att ha eller vilja ha en partner.

Vithetsnorm

En norm där det är positivt eller anses normalt att vara vit. Ger vita personer sociala, ekonomiska och politiska privilegier. Handlar om en maktposition mer än hudfärg.

