

Mot en icke-diskriminerande skola



SAFER

Schools Act For Equal Rights

(Skolor för jämlika rättigheter)

Skribenter:

Amiirah Salleh-Hoddin

Tadeja Pirih

Eeva-Liisa Kiiskilä

ISBN: 978-952-7432-14-3 (onlineversion)

Utgivare: Institutet för Fredsfostran, 2021

Layout och illustrationer: Kiira Sirola

Tryckeri: Meedia Zone OÜ, Tallinna

Engelskspråkigt originalverk:

“Tackling Discrimination, My learning diary”

Översättning till svenska: Jenni Miettunen

Min inlärningsdagbok har producerats i internationellt samarbete med följande aktörer:

Institutet för Fredsfostran rf, Karleby stad, Ljubljana Pride Association, Tamsalu Gümnaasium, Osnovna šola Nove Fužine, Mondo samt Nooret Kooli.



Handboken har finansierats med stöd av Europeiska unionens Erasmus+-program och Utbildningsstyrelsen. Europeiska kommissionen svarar inte för publikationens innehåll.



Foto: Viktoria Lepp



Amiirah Salleh-Hoddin
Tadeja Pirih
Eeva-Liisa Kiiskilä
(från vänster till höger)

Översättning till finska från den engelskspråkiga originaltexten:
Venla Kallio, Jenni Leppänen, Riikka Jalonen och Eeva-Liisa Kiiskilä.
Svenskspråkig översättning: Jenni Miettunen.

Tadeja Pirih är en slovensk ungdomsarbetare, utbildare och hbtqi+-aktivist som numera bor i Skottland. I hens arbete förenas till exempel mänskliga rättigheter, medvetenhet om könsmångfald samt arbete för att motarbeta diskriminering med fokus på teman som hatretorik och mobbning. Tadeja är aktivist och uppträder som performancekonstnär i olika kollektiv och organisationer på gräsrotsnivån.

Eeva-Liisa Kiiskilä är lärare och fredspedagog från Karleby. Hon koordinerar även undervisningsarrangemang som gäller olika språk- och kulturgrupper och arbetar som teamledare i Världsskolan i Karleby. Hon deltar i olika nationella och internationella utvecklingsprojekt, vars syfte är att öka jämställdhet och likabehandling och utveckla inkludering inom pedagogiken. År 2017 fick hon av organisationen Lärare utan gränser priset Årets globalfostrare (Vuoden globalikasvattaja) och 2019 Lucina Hagman-priset för sitt arbete för att främja jämställdhet och likabehandling.

Amiirah Salleh-Hoddin kommer från Helsingfors och är utbildare, aktivist och forskare i antirasism. Hon har tidigare bott i Singapore och Australien. Hon har studerat utvecklings- och socialpsykologi med fokus på integration och utbildning av marginaliserade minoriteter. För närvarande skriver hon sin doktorsavhandling i sociologi och fokuserar i den på att motarbeta rasism. Hon är en av grundarna av den icke-statliga organisationen Anti-Racist Forum (ARF) samt tidigare vice ordförande för nätverket European Network Against Racism (ENAR). Kyrkans Utlandshjälps organisation Lärare utan gränser utsåg henne till årets globalfostrare (Vuoden globalikasvattaja) 2018, och under 2020 valdes hon till Obama Foundations första program för europeiska ledare.



NAMN:

.....

PRONOMEN PÅ ENGELSKA / SVENSKA / FINSKA:

THEY / SHE / HE

HEN / HON / HAN

HÄN

YRKE / YRKEN / ARBETSUPPGIFTER:

.....

JAG ARBETAR:

.....

ANNAT:

.....

.....

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING 10
2. VERKTYG OCH INFORMATION 20
2.1. Verkt�yg f�r lärande (E) 21
2.2. Ord (E) 38
2.3. Jämställdhet och likabehandling (E) 48
2.4. Vad är diskriminering? (A) 64
Förtryckarsystem (A) 65
FPM: Fördomar, privilegier, makt (A) 69
2.5. Identitet och diskriminering (T & A) 85
Sociala identiteter och kategorier (T) 85
Rasism (A) 94
HBTIQ+ (T) 106
Intersektionalitet (A) 115
3. HUR ÖVERVINNER DU UTMANINGAR? 121
IDENTIFIERA, HANTERA OCH FÖRÄNDRA 122
3.1. Känslor och behov (A) 131
3.2. Empatiskt lyssnande (T) 136
3.3. Tryggare rum (T) 148
3.4. En bra allierad (T) 154
3.5. God praxis och verktyg (T & E) 163

4. JAG OCH MITT ARBETE (E) 198
4.1. Jag 206
4.2. Utmaningar, styrkor och verktyg för förändring 230
4.3. En inkluderande eller jämlik skola 236
4.4. Vi analyserar exempelsituationer 249
5. MIN HANDLINGSPLAN (E) 270
5.1. Att sätta upp egna mål 276
6. ORDLISTA 287
Bilaga 1: Min egen ordlista 296
Bilaga 2: Känslor och behov 303
Bilaga 3: Vi bygger en by, övning och instuktioner 308

A large, light green number '1' is centered on the page. It has a modern, slightly slanted design with a thin top bar and a rounded base.

INLEDNING

HATRETORIK är en företeelse som har vuxit under de senaste årtiondena i aldrig förut skådade proportioner genom att effektivt använda sociala medier som kanal. Denna aggressiva kommunikationsform har som mål att aktivt påverka vår uppfattning om vissa individer, grupper eller samhället i allmänhet. Hatretorik och falska nyheter har blivit effektiva verktyg som används för att främja egna mål, öka makten samt att synliggöra angelägenheter som tros vara sanna för den övriga gemenskapen. Hatretorik har blivit ett samhälleligt vapen på både mikro- och makronivå. Vilka färdigheter behöver vi för att vi ska kunna bedöma information kritiskt och vidare för att vi ska vara kapabla till en respektfull kommunikation med andra medlemmar i gemenskapen? Varför väljer personen en diskriminerande och orättvis uppfattning om en annan människa eller människogrupp, även om denna kontroversiella uppfattning strider till exempel mot rättvist tänkande och vetenskaplig information?

Vi pedagoger och andra yrkesmänniskor som arbetar i skolor behöver mer kompetens för att kunna **utrota olika former av diskriminering**. Vi ska kunna **identifiera, hantera situationer samt skapa bestående förändringar** för att våra klassrum och skolor ska vara **tryggare rum för alla**. Tyvärr gör vi inte ännu tillräckligt. Pedagoger och andra yrkesmänniskor i skol- och läroanstaltsvärlden arbetar i krävande förhållanden. I vår arbetsmiljö är alla skikt av diskussioner som förs i samhället närvarande. I skolan lider vi av ständig brådska. Vår önskan är en effektiv, högst tre timmar lång föreläsning eller workshop som

skulle erbjuda en tydlig, praktisk och enkel verktygslåda för att lösa ett problem – i detta fall en ABC-bok för att utrota hatretorik. Trots våra önskningar är detta emellertid inte så enkelt. Nu är det dags att stanna upp en stund och fokusera på ingående temat, eftersom detta är vad det behöver.

När du börjar sätta dig in i temat hatretorik märker du snabbt att det är fråga om en ytterst **komplicerad företeelse**, där hatretorik endast är toppen som syns ovanför ytan. Hatretorik är ett exempel och endast en del av den diskriminering som vi ser och hör. Företeelsens rötter är i verkligheten under ytan och den har en lång historia. Kanske detta är orsaken till att det känns så svårt att ingripa i hatretorik och att helt förebygga diskriminering. **Vi försöker utrota det vi ser, men den enda hållbara lösningen är att börja vid foten av berget.** Att bara rycka loss en maskros från markytan hindrar inte maskrosen från att blomma på nytt. I all sin enkelhet måste vi se, förstå och acceptera företeelsens mekanism med sina bakomliggande orsaker, eftersom dessa orsaker påverkar allas vårt liv, om vi bara är redo att se vilka uttryck de tar.



Om vi genuint ser på, blir medvetna om och bättre förstår företeelsen, avslöjar informationen företeelsernas rötter på samma sätt som havet blottar sin botten vid lågvatten. Du behöver bara promenera till havsstranden vid rätt tidpunkt. Faktum är att om vi inte kan skilja åt företeelsens interpersonella, strukturella och institutionella nivåer eller beakta diskrimineringens historia, är inte heller en förändring möjlig. **Att skapa identifiering, hantering av situationer och förändring utgör en triangel** som är ett nödvändigt verktyg för att utrota diskriminering. Denna inlärningsdagbok erbjuder dig möjligheten att bekanta dig med triangelverktyget som används för att utrota diskriminering. Den viktigaste frågan är om vi som ett samhälle, en gemenskap eller som individer vill uppnå en förändring i riktning mot jämlikhet och likabehandling. Vem önskar en förändring och vem gör inte det? Och varför? Sammantaget är det fråga om ifall du har tillräckligt mod att **identifiera din egen roll och position** på det komplexa fältet av diskriminering, jämställdhet och likabehandling?

Temat i vårt projekt fokuserar på utrotning av hatretorik, även om vi redan från början har förstått att detta förutsätter att de bakomliggande orsakerna görs synliga och problemet erkänns. Vi måste kunna se både nära och långt bort. Därmed befinner vi oss på en resa. Vad fint att du har fortsatt att ta nya steg på din lärstig! Lärande kräver mod, beslutsamhet och uthållighet. Det kräver mod att identifiera och erkänna behovet av att lära sig nytt. Läs boken, reflektera och delta i olika slags utbildningar.

Identifiera dina egna privilegier eller bidragande faktorer i diskriminering och se på världen genom den intersektionella referensramen. Ta din egen referensram, dessa "glasögon" i din hand och undersök dem grundligt samtidigt som du funderar över vilka komponenter de består av. Erkänn att du inte vet tillräckligt, eftersom vi aldrig kan veta tillräckligt. Vi garanterar att du ibland blir irriterad, men att glädjen över att lära sig, reflektera och förstå är givande. Det kan hända att en del komponenter väcker motstånd hos dig. Stanna då upp vid dessa tankar och fundera över varför det är så här. Därmed vill vi bjuda in dig till inlärningszonen.

Denna **inlärningsdagbok** är din resepartner. Dagboken erbjuder dig möjligheten att på nytt gå igenom dina tankar och samla information inför din resa. Den erbjuder dig tips från olika informationskällor och utmanar dig till självrannsakan och reflektioner. Materialet utgår från Erasmus+ SAFER-projektets utbildningshelhet (Safe Schools for All: Teachers Transforming Societies). Redan i början fick projektet smeknamnet **SAFER** som är en förkortning för orden **Schools Act For Equal Rights** (Skolor för jämlika rättigheter). Vårt mål är att **skapa en tryggare skola för alla barn och unga**. Riikka Jalonen, verksamhetsledare för Institutet för Fredsfostran, tog fram en Erasmus-projektplan, och ansökan gjordes tillsammans med följande estniska, slovenska och finländska samarbetspartner: Mondo, lärarutbildningsorganisationen Noored Kooli, Ljubljana Pride, Karleby stad samt skolorna i Nove Fužine och Tamsalu. I följande artikel kan du läsa

mer om projektet och höra deltagarnas erfarenheter av verksamheten:

rauhankasvatus.fi/en/safer



All diskriminering utgår från liknande mekanismer, oberoende av den bakomliggande orsaken. Diskriminering kan anta många former och den kan ha många utgångspunkter. För att man effektivt och välfungerande ska kunna utrota diskriminering, ska dess olika former emellertid behandlas utifrån dess egen kontext och historia. Vi ska alla stödja allt antidiskrimineringsarbete och vara allierade; solidaritet och samarbete främjar det gemensamma målet att utrota diskriminering. Samtidigt är det viktigt att koncentrera åtgärder och forskning på noggrant avgränsade teman eller situationer. I denna inlärningsdagbok **fokuserar vi på att ingripa i diskriminering som beror på rasism samt sexuell läggning och/eller könsidentitet.**

För oss utbildare och pedagogiska experter har projektet och processen varit givande. Vi har kunnat kombinera kunskaperna i våra specialområden samt den erfarenhet som våra olika bakgrunder medför. Gemensamma reflektioner har erbjudit oss utmärkta tillfällen att lära oss nytt och utmana varandra. Det kan vara viktigt för läsaren att veta vilken skribents text hen alltid läser, så att texten, informationen och erfarenheterna får rätt kontext och så att hen vet med vems röst texten är skriven. På handbokens första sidor kan du läsa bakgrundsinformation om

oss. Det är uppenbart att olika läsare och inlärare upplever olika angreppssätt givande för sig själva: en vill få teoretisk information och en annan åter utveckling av praktiska verktyg med utgångspunkt i sin egen kontext. En kombination av dessa infallsvinkel är givande, och därför förenar inlärningsdagboken teori och perspektiv som gäller praktiska reflektioner. Om du tittar på innehållsförteckningen kan du observera helheten samt kontrollera vem som skrivit varje kapitel utifrån initialerna (T, E, A).



Handboken har tagits fram utifrån insikter som pedagogiska team som är insatta i temat har fått samt enligt utbildningskurser som ordnats 2019 och 2020 och som riktades till pedagoger. Deltagarna har varit **lärare, personal inom administrationen, skolpsykologer, skolans socialarbetare, rektorer och andra personer som arbetar i olika yrken i skolan**. Vi hoppas att inlärningsdagboken hittar olika yrkesmänniskor som arbetar i skolor, även om dess fokus ligger på undervisningsarbete. Observera i fråga om begrepp att även om vi emellanåt talar om skolor, omfattar tanken olika slags läroanstalter. Du kan fritt ändra uppgifterna för att svara mot dina professionella behov.

Vi har ordnat inom ramen för SAFER-projektet tre utbildningshelheter (grupperna A, B och C), och de bestod av två delar. Den första delen av A- och B-utbildningarna tog fem dagar och den andra tre dagar. Mellan mötena gjorde deltagarna hemuppgifter, vars syfte var att bland annat fortsätta processen för identifiering och hantering av situationer hos en själv och i arbetsmiljön. Mellan utbildningarna hade utbildarna möjligheten att genomföra behövliga ändringar och ytterligare utveckla helheten. Medan utbildningarna pågick testade vi även olika pedagogiska metoder och infallsvinkel samt till exempel vilka effekter språkliga lösningar har på lärandet.

Den tredje utbildningsprocessen, dvs. för grupp C, ordnades till skillnad från den ursprungliga planen som en webbkurs på grund av coronaviruspandemin. Vi hade mod att lyckas, begå fel och lära oss tillsammans. Handboken följer SAFER-utbildningsworkshopparnas förlopp och inlärningsprocess. Vi ville också skapa nya visuella element för att bättre beskriva företeelserna. I detta arbete har vi samarbetat med bildkonstnären och grafiska designern Kiira Sirola. Grunden för handboken utgörs av arbete som tagit hundratals timmar och som våra samarbetsorganisationer samt utbildarna tillsammans har deltagit i. Även översättningen av inlärningsdagboken från originalspråket engelska till finska och svenska förutsatte en lång kommunikationsprocess med olika aktörer i form av en inkluderande textgranskning. Tack för era kommentarer och er värdefulla hjälp! Allt som allt var vår **viktigaste upptäckt i processen att förena självreflektion med kunskapens kärna i alla skeden av processen.**

Tack till alla som har deltagit i SAFER-workshoppar. Förhoppningsvis hittar så många pedagoger som möjligt vägen till denna delade process och till inlärningsdagboken.

På SAFER-teamets vägnar

Tadeja Pirih, Amiirah Salleh-Hoddin & Eeva-Liisa Kiiskilä

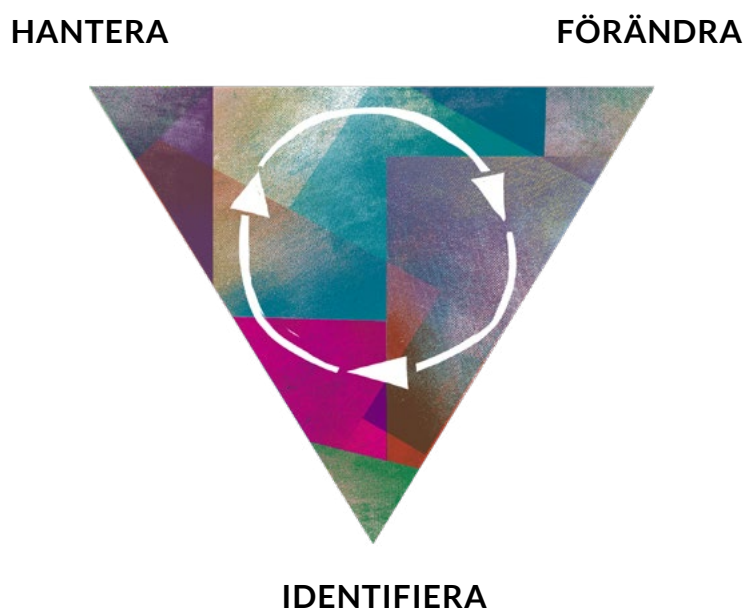


A large, light green number '2' is centered on the page, serving as a background for the text.

2. VERKTYG OCH INFORMATION

2.1. VERKTYG FÖR LÄRANDE (E)

Vårt tema, att utrota hatretorik och diskriminering, är utmanande. Då vårt mål är att ta samhället i en jämlikare riktning, upprepas triangeln av **identifiering, hantering av situationer och hållbara förändringar** om och om igen.



Om vi inte identifierar företeelser, finns ingen möjlighet till förändring. Vi ska vara redo att **utmana våra fördomar, lära oss nytt samt utvärdera vår egen roll, position och våra möjligheter** som en del av en förändring.

Vi ska också vara redo att föra svåra diskussioner som vi kanske inte är vana vid. Lärande är alltid sammanlänkat med många känslor. När det är fråga om värdebaserade frågor kan man förbereda sig inför en varierande känslomässig skala – allt från entusiasm till frustration. För att lärandet ska vara flexibelt och effektivt **är det bra att redan på förhand vara medveten om och identifiera denna känslomässiga berg- och dalbana.** Vi vill presentera för dig ett enkelt verktyg för det känslomässiga arbetet i lärprocessen: tre inlärningszoner.



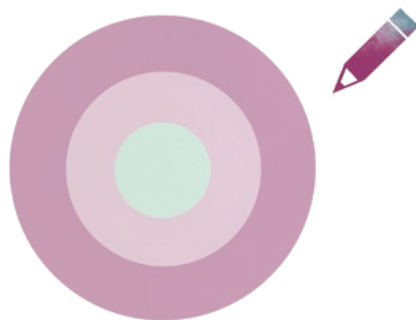
Ovan finns en bild på tre cirklar. Dessa cirklar representerar tre inlärningszoner: komfortzonen, inlärningszonen och farozonen. Vi är benägna att i den rådande situationen försöka hitta komfort och enkelhet för att kunna stanna i **komfortzonen**. Så gör vi också i arbetslivet. Vi behöver komfortzonen. Den erbjuder oss en plats dit vi kan återvända för att reflektera över och reda ut saker. Å andra sidan måste vi också utmana oss för att vi ska kunna lära oss nytt. Detta trots att inläring av nya saker förutsätter osäkerhet och att vi försätter oss i nya situationer. Därmed förflyttar vi oss ständigt mellan komfortzonen och inlärningszonen. Om du inte känner igen denna rörelse som hör till lärandet, utmana dig aktivt så att du tar dig till inlärningszonen. **I inlärningszonen** kanske vi bemöter negativa känslor såsom förvirring, ångest, frustration, försvarsposition eller obehag. Sådana känslor hör till inlärningsprocessen, särskilt om vi utvidgar komfortzonen och stiger in i inlärningszonen. När du identifierar denna process kan du bättre bemöta också obehagliga känslor, och din inlärningsprocess blir lättare.

I inlärningszonen upplever vi också entusiasm samt glädje över lärandet och den ökande förståelsen. Du kan troligtvis identifiera dessa motsatta ytterligheter inom det känslomässiga spektrumet från dina tidigare inlärningsprocesser. Man gör klokt i att undvika **farozonen**. Både lärandet och trygghetskänslan äventyras, om vi inte har redskap för att bemöta situationen. I praktiken kan detta innebära att man motsätter sig ny information eller annars får mycket starka reaktioner. Positivt är att när vi lär

oss nytt, utvidgas och expanderar även vår komfortzon. I och med inlärningsprocesser flyttas farozonen längre bort och komfortzonen expanderar en sak åt gången. Vi har lyckats med att genuint lära oss nytt. Vi lär oss färdigheter i att lära oss nytt, och en del av denna färdighet är att förstå det känslomässiga spektrum som inlärningsprocessen medför. Därmed blir det en inspirerande resa då vi går in i inlärningszonen.

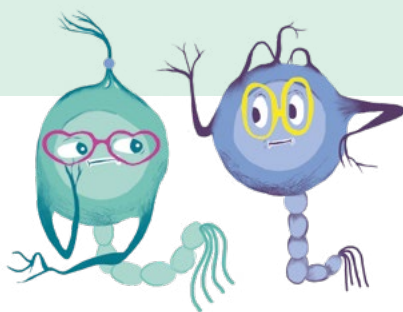
I olika källor har man kanske beskrivit dessa tre inlärningszoner på lite olika sätt, men denna enkla version har visat sig vara nyttig för oss. Du hittar bilden ovan om tre cirklar innanför varandra i slutet av varje avsnitt i dagboken. **Utvärdera då dina egna känslor samt din inlärningsprocess genom att ange dina rådande känslor:** Hur kändes det vid behandlingen av det föregående temat och uppgifterna?

Reflektera över dina egna inlärningszoner med hjälp av verktyget: befinner du dig i komfort-, inlärnings- eller kanske farozonen (förhoppningsvis inte)? Om det börjar kännas övermäktigt att reflektera över temat – allas vår historia och situation är alltid individuella – är det bra att ge processen mer tid och fundera över varför sådana känslor uppstår och varför dessa teman tar dig till farozonen.



**Frågor som stöd för självreflektion och
inlärningsprocessen:**

Hur kändes det för dig att arbeta med detta tema? Lärde du dig något nytt? Vad vill du veta mer om? Kändes temat eller uppgifterna i anknytning till det utmanande? Varför? Fick du nya idéer eller tips som du kan använda för att främja och ta vidare din inlärningsprocess? I vilka cirklar i inlärningsområden skulle du placera dig själv?



Vi, Tadeja, Eeva och Amiirah, som har tagit fram inlärningsdagboken, har alla bakgrunder som på många sätt är annorlunda. Vi har våra egna professionella specialområden, utbildningsbakgrunder och arbetserfarenhet. När du arbetar med inlärningsdagboken får du bekanta dig med våra sätt att greppa problem. Vi är olika både som individer och i fråga om identitet och utbildning. Vi skriver till dig sådana som vi är, från en människa till en annan. Därför kan det vara viktigt för en del av er att veta vems röst du för närvarande lyssnar på och läser. Därför påminner vi ännu en gång att textens skribenter alltid framgår av rubriken. Därmed kan du kombinera rösten, perspektivet och skribenten.

Faktum är att **ingen kan utrota diskriminering ensam. Olika yrkesmänniskor måste förena sina krafter** samt sina individuella kunskaper och sin infallsvinkel, om vi vill att våra skolor ska bli tryggare rum. Denna inlärningsdagbok fokuserar på skolmiljön och pedagogiska perspektiv, men materialet är säkert till nytta för olika yrkeskårer som arbetar i skolan. Du kan gott och väl ändra övningarna för att svara mot dina egna behov eller uttryckligen plocka ur helheten de delar som är nyttiga för dig. Till exempel arbetar rektorer, lärare, handledare och skolpsykologer i olika uppgifter och roller. Då sektorsövergripande och multiprofessionell kompetens förenas är möjligheterna att påverka enorma. Detta samarbete erbjuder möjligheten att **bekämpa diskriminering på både den strukturella nivån och inom interaktion på beteendenivån**. För skolpsykologer är empatiskt lyssnande ett bekant verktyg.

Skolpsykologer har djupare förståelse om olika slags metoder vad gäller arbete på tu man hand med barn och unga. Lärare åter har mer kompetens till exempel om pedagogiska infallsvinkel eller gruppdynamik. Rektorer har möjligheten att identifiera problem till exempel med tanke på systemet eller på en institutionell nivå, och därigenom stödja förändringsprocessen.

I slutet hittar du två ordlistor. I den första ("Ordlista") definieras kärnbegrepp och -terminologi. "Min egen ordlista" åter uppmuntrar till en flerspråkig inlärningsprocess. De begrepp och termer som har definierats har strukits under i texten. I nästa kapitel (2.2. Ord) får du starta en **översättnings- och definieringsprocess**. Dessa två processer har en mycket nära koppling.

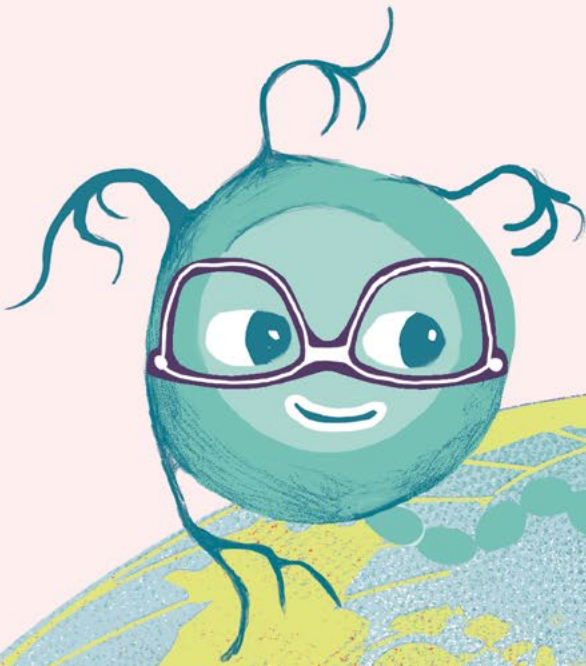
I denna inlärningsdagbok blir du bekant med **två små assistenter** som har som uppgift att stödja dig i din själv-reflektionsprocess. Assistenterna heter **Neu** och **Nor**. Neu och Nor är nervceller, dvs. en slags hjärnceller. De vägleder dig till viktiga frågor. De ställer frågor till dig, men ger aldrig några svar. I vår kropp är nervceller celler som sänder och tar emot elektriska och kemiska signaler. I vår hjärna svarar de för många livsviktiga uppgifter. De förmedlar information till andra nervceller och muskler genom hela kroppen och hjälper oss att röra oss, känna, förstå omvärlden och lära oss nytt. Precis som andra nervceller har även Neu också Nor en superkraft: de kan ändra form. De är mycket duktiga på att hitta nya stigar att lära sig. Med hjälp av sina synapser kan de skapa nya synaps-

stigar. Tänka sig! Neu och Nor är de bästa experterna som med hjälp av sina frågor stöder dig på din inlärningsresa.

Neu och Nor avviker också från sina kusiner, de riktiga hjärncellerna. De har särskilda glasögon: en **egen referensram (RAM)**. Alla har vi sådana glasögon som kallas en referensram. Neus och Nors glasögon är en integrerad del av deras kropp. Dessa glasögon är vår port ut i världen: vårt sätt att förstå och se på världen. Hos oss människor är dessa särskilda "referensramglasögon" osynliga, men var och en har sådana på näsan. Neu och Nor påminner dig om deras existens och reflekterar över viktiga frågor tillsammans med dig. Dessa glasögon utformas under livets gång och påverkas av olika faktorer: vad vi ser, hör, läser, upplever och har lärt oss om världen. Helheten kan också kallas världsuppfattning. Dessa glasögon representerar en referensram, genom vilken vi observerar och försöker förstå världen.

Neus och Nors glasögon har också en annan egenskap: då Neu och Nor lär sig nya saker och hittar nya synapser, kan glasögonen förändras. Precis som också Neu och Nor själva. Neu och Nor samt deras glasögon är oskiljaktiga. De bor i samma värld som vi, och de påverkas av saker omkring oss: media, historia, berättelser som berättas och mycket annat. Allt som allt liknar vi Neu och Nor väldigt mycket.

2021



Redan på dagbokens omslag hittar du ordet "safer" som betyder tryggare. Att skapa tryggare skolor och över huvud taget **tryggare rum** och lärmiljöer är ett viktigt perspektiv på bekämpning av diskriminering. I denna dagbok sätter vi oss också in i principerna för tryggare rum: hur man skapar sådana i skolmiljön och vad man kan göra om ett tryggare rum kränks. Det är viktigt att detta tas upp redan nu, eftersom vi alla behöver tryggare rum för att känna oss trygga och för att kunna lära oss. När du fyller i inlärningsdagboken, fundera till exempel över vilka saker du känner är trygga att skriva ner i en del uppgifter. Kanske du bara vill skriva ner några ord eller ange en symbol för att påminna dig om dina reflektioner. Till exempel är det absolut bäst att utelämna namn på elever eller ändra dem, om du funderar över en viss situation eller ett visst fall. Det är också viktigt att du redan i början av processen identifierar de förväntningar, rädslor och utmaningar som du har och diskuterar dem med din grupp, om du arbetar i en grupp. Detta är en bra början för den gemensamma inlärningsprocessen. Jag påminner ännu om att inlärningsdagboken också lämpar sig utmärkt som ett verktyg för självstudier.

Arbetar du med inlärningsdagboken **ensam, i grupp eller i par**? Hur som helst, det är viktigt att allas tankar och behov hörsammas och beaktas, då man beslutar om tillvägagångssätten i inlärningsprocessen. Även om du skulle arbeta ensam, fatta själv beslut om dina tillvägagångssätt för ditt lärande och beakta till exempel integritetsfrågor. Ett praktiskt sätt att börja skapa tryggare rum är att ska-

pa ett dokument som kallas ”**gruppavtal**”. Gruppavtalet är viktigt för individens trygghetskänsla, gruppdynamiken och allas deltagande. Om du studerar ensam, gör ditt **eget avtal** som beskriver hur du skapar en trygg och förtroendefull känsla för dig själv under processen. Om du är en del av en grupp, skriv först ner dina egna tankar, varefter ni **ingår ett gemensamt gruppavtal** till vars tillvägagångssätt alla kan förbinda sig. Därefter fortsätter vi till våra **förväntningar, rädslor och utmaningar** som gäller inlärningsprocessen.

UPPRÄTTANDE AV ETT GRUPPAVTAL (grupp eller par)
ELLER ETT EGET AVTAL (självständigt arbete)



REFLEKTERA FÖRST UR DIN EGEN SYNVINKEL
över följande tre frågor:

(Deltagarna ger många olika slags svar på denna fråga. Det finns inga rätt eller fel svar. Till vanliga teman hör bland annat förtroendefullhet, integritet, respekt, användningen av pronomen på olika språk, språk, svåra teman, tidshantering samt saker som hör till grundläggande behov.)

- 1. Vad behöver jag för att kunna delta bra?**
- 2. Vad behöver jag för att lära mig bra?**
- 3. Vad behöver jag för att känna mig uppskattad?**

EGET AVTAL



A series of horizontal dotted lines for writing, consisting of 25 lines spaced evenly down the page.

Arbetar du ensam? Detta dokument ovan är ditt eget avtal. Det är viktigt att du identifierar din situation samt vilka fördelar eller nackdelar det finns med att lära sig självständigt. Båda förekommer! Bekanta dig med mallen för gruppavtal nedan. Du kan ha nytta av den till exempel med din klass, men med tanke på din egen process kan du hoppa över följande avsnitt.

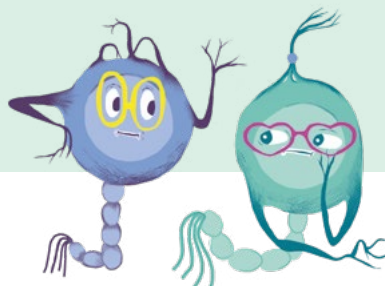
Arbetar du i grupp? Nu fortsätter vi med att ta fram ett gemensamt **GRUPPAVTAL**. Nu delar gruppmedlemmarna med sig av sina tankar om frågorna ovan och kommer fram till vad alla är eniga om. Ingå utifrån detta ert gemensamma gruppavtal. **KOM IHÅG** att alla delar med sig av sådant som de känner är tryggt att berätta för andra. Det gruppavtal som ni tar fram styr er under hela er inlärningsprocess. Enligt gemensam överenskommelse kan ni ändra eller lägga till i ert gruppavtal sådant som behövs under processen.

GRUPPAVTAL



A series of 25 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing a group agreement.

Skulle du kunna använda dessa frågor samt mallen för gruppavtal i din klass/grupp? Har du redan använt något liknande verktyg? Du lär dig mer om gruppavtalets mål i kapitel 3.3. (Tryggare rum).



Nu går vi till **förväntningar, rädslor och utmaningar**. Utrotning av diskriminering är uppenbart ett viktigt tema för dig, eftersom du ska börja arbeta med inlärningsdagboken. Reflektera nu över vilka förväntningar du har inför inlärningsprocessen. Har du några rädslor som gäller till exempel innehållet, arbetsmetoderna eller personliga utmaningar? Identifiera du utmaningar som kan påverka din inlärningsprocess?



FÖRVÄNTNINGAR	RÄDSLOR	UTMANINGAR

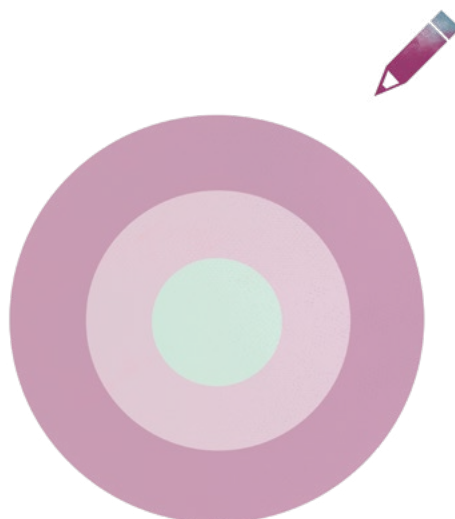
Arbetar du i grupp? Diskutera era förväntningar, rädslor och utmaningar. Är de likadana eller skiljer de sig på något sätt från varandra? Och hur är det med förväntningarna?



Hjälpte denna diskussion dig att bättre förstå dina gruppmedlemmars känslor och behov? Skulle du kunna använda denna övning i din klass?



Var är du nu?



2.2. ORD (E)

Som enklast är ett ord en kombination av bokstäver eller tecken. Men när vi går vidare till definitioner av dem blir orden komplicerade. Vad är en term? Eller ett begrepp? Nu övergår vi en stund till lingvistikens för att fundera över skillnaderna.

- **Ord:** En del av språket som består av bokstäver, ljud eller tecken. "Språk" däremot är ett överordnat begrepp för ord, och med det beskrivs talade eller skrivna ord samt tolkas deras betydelser, definitioner och budskap.

- **Term:** Ett ord eller ett uttryck som har en exakt betydelse i vissa sammanhang eller som är kännetecknande för ett visst vetenskapsområde, en konstform, ett yrke eller ett tema. Termer är noggrant definierade. Som exempel kan nämnas tandläkarens redskap som har specifika namn.

- **Begrepp:** En abstrakt eller allmän tankekonstruktion som bygger på enskilda fall. Till exempel grundbegreppen inom psykologi¹ eller begreppet om tyngdkraften.

Dessa definitioner är inte det enda sättet att förstå dessa "ord". Olika forskningsområden betonar olika perspektiv i sina definitioner.

I vardagsspråket **flödar orden fritt och förändras med tiden, när åter en del ord i stort sett förblir oförändrade**. Vi behöver även noggrant definierad terminologi (termer) för olika vetenskapsområden och spe-

¹ Källan till definitionerna term (term) och begrepp (concept) på engelska: merriam-webster.com/dictionary

cialområden. Sådana ord, eller termer, ska definieras detaljerat. Till exempel vet tandläkare och tandhygienister vilka namn som används för olika redskap inom tandvården. De ska kunna kommunicera utan risk för missförstånd. Annars skulle det vara svårt att samarbeta under behandlingen. **Ju abstraktare ord, begrepp och termer är, desto svårare är det att definiera dem entydigt.** Detta är också bekant för alla oss som arbetar inom utbildning. Ord, termer och begrepp **förflyttar sig från det allmänna språkbruket till språket i specialområden** och tvärtom. Eftersom definitionerna kan variera, eller de används otydligt, ska orden **förstås genom sin kontext.**

Generellt består ett "ord" i vårt vardagsspråk också av dess definition, innehåll samt de värderingar som vi kopplar till det. Vi bildar inte denna uppfattning av ord på ett helt övervägt sätt eller medvetet, men i varje fall brukar vi "lyssna och läsa mellan raderna" vad en annan verkligen vill uttrycka för oss med de ord som hen har valt. Det är uppenbart att vi ibland i kommunikationssituationer tolkar begrepp rätt och ibland fel. **Vi gör felaktiga antaganden, eftersom vi gör tolkningar genom vår egen referensram.** Våra glasögon påverkar oss även på ordnivån. Å andra sidan **definierar även det språk som vi använder i kommunikationssituationer oss själva.** Språket erbjuder oss möjligheten att uttrycka vår identitet, våra värderingar och åsikter. **Genom denna kommunikation skapas även ett komplext nät av ord och antaganden.** Genom denna interaktion definierar vi oss själva och andra.

Ord är betydelsefulla. Det är nödvändigt att definiera de begrepp, termer och ord som vi använder i våra samtal och vårt vardagsspråk, om vi vill skapa gemensam förståelse om olika saker. **Skolmiljön sammanför vardagsspråket, terminologin inom pedagogiken samt specialområdets och forskningsområdets termer som undervisas i skolan.** När vi arbetar med barn och unga i vardagssituationer använder vi ett vardagsspråk.



Vi kommunicerar och pratar om planer inför helgen, hälsoproblem och många andra saker. På lektionerna använder vi och lär oss till exempel terminologi som hör till matematik eller språk, och med kollegerna diskuterar vi pedagogik och våra arbetsmetoder – dvs. vi använder en noggrant definierad terminologi och begrepp. Allt som allt hör till vår arbetsmiljö att vi **använder samtidigt och parallellt språkets olika nivåer** i samma rum enligt vad kontexten definierar. I regel strider inte språkets olika nivåer mot varandra, men det är ändå inte konstigt att det

uppstår missförstånd. Det viktigaste är att vara **kritisk inför det antagande** att vi förstår och definierar ord eller språket på samma sätt.

Ett exempel som finns i handboken är ordet "jämlighet". Ofta ses det som ett överordnat begrepp som beskriver möjligheter och rättigheter som hör till människor globalt. När man betraktar pedagogikfältet eller till exempel lagar, definieras jämlighet med specifikt. Du kan läsa mer om detta exempel i kapitel 2.3. (Jämställdhet och likabehandling). Till exempel används i den svenskspråkiga lagstiftningen i Finland termerna "jämställdhet" och "likabehandling", av vilka "jämställdhet" syftar på jämställdhet mellan könen.

Det är tankeväckande att inse hur mycket diskussionen om ord och begrepp avslöjar om vårt eget tänkande, samhällets normer samt diskussionens kärna i vår egen kontext. I arbetsgemenskapen är det viktigt att medvetet arbeta och tillsammans definiera begrepp alltid när det är möjligt. **Vi använder vissa ord och begrepp tillsammans, men förståelsen byggs upp på en individuell nivå.** Åtminstone har jag själv många gånger funnit mig i en situation där jag har funderat på (och troligtvis har samtalspartnern delat min känsla) om vi verkligen pratar om samma sak. Tyvärr känns det som att vi i skolor inte har tid för sådana diskussioner. Definiering av ord och begrepp är utgångspunkten för vetenskaplig forskning, men man bör också komma ihåg detta i det dagliga arbetet i skolan, även om det kräver tålamod. Därmed fortsätter även vi att arbeta med ord.

Språket är alltid en del av kulturen och återspeglar samhället. Det är svårt för oss att identifiera diskriminerande element i språkets fragment eller strukturer. Det känns svårt att lyssna med en annan människas öron vad vi säger och uttrycker. **Det hör till identifieringsprocessen att observera de ord och det språk som används.** Det är intressant att jämföra skillnaderna mellan olika språk. Ibland verkar översättningsprocesser omöjliga. Vi saknar en del ord, och även om ordet skulle finnas så är definitionen delvis annorlunda och stämmer inte överens med vår tidigare förståelse. **Språket styr vårt tänkande och tvärtom.** Språken är delvis uppbyggda eller byggs upp på olika sätt. Alla språk erbjuder samma mångsidiga möjligheter för tänkandet: tankeprocessen kanske bara går en annan väg också beroende på språket.

Man måste komma ihåg att språken utvecklas i sina egna kontexter. **Inget språk är bättre än ett annat. De diskriminerande elementen finns bara på olika ställen.** Det kan också emellanåt kännas frustrerande att befinna sig på en resa vid och mellan olika språk, och det kan vara svårt att översätta. Många aktuella texter och annat material är inte tillgängliga på finska eller svenska, men tankeprocessen mellan det egna modersmålet och andra språk är i själva verket en fruktbar möjlighet att lära sig nytt. Detta lär oss mycket om olika språk, oss själva samt situationen i våra samhällen.

Man måste lära sig, utvärdera och omvärdera ord och deras definitioner, låna ord från andra språk, precisera dem och

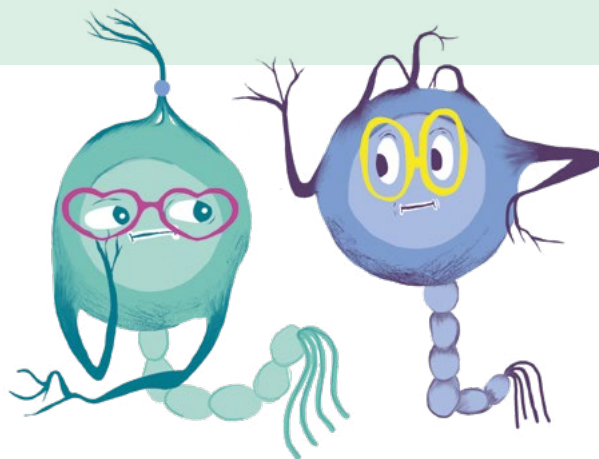
till och med bilda nya ord och definitioner. **Språket är ett element som ständigt utvecklas, och det ska förnyas med tanke på jämställdhet och likabehandling.** Så fungerar språk över huvud taget. Terminologin är en av de delar i språket och samhället som utvecklas. Den återspeglar en ökad förståelse och å andra sidan till exempel ojämlikhet i samhället, då språket används på ett sätt som utesluter andra. I fråga om denna språkutvecklingsprocess är vi globalt sett jämlika. Jämförelse mellan olika språk kan styra oss till att identifiera diskriminerande element i vårt eget språk. En del uteslutande element sitter så djupt i strukturerna i språket att det är svårt att identifiera dem. Andra språk kan också erbjuda lösningar för ett mer jämlikt språkbruk.

Kärnfrågan är **VEM som definierar orden?** Vem tar över äganderätten av orden, hur bör man definiera dem och varför? Nu hänvisar jag till exempel till ord som har en koppling till människors identitet samt de strukturer som ligger bakom jämställdhet och likabehandling. Svaret är enkelt: **Definitionen ska komma inifrån gemenskaper från de människor som orden representerar eller som definitionen gäller.** Utomstående definitioner kommer från fel källa.

Att skapa en egen terminologi är en process. Vår terminologi är aldrig färdig eller fullständig, liksom inte heller vårt språk är. Men vi måste hålla öronen öppna och lyssna på den aktuella utvecklingen av ord, definitioner och språk, eftersom det aldrig enbart är fråga om ord. Förståelsen av

ord och orsakerna till att de används ger oss säkerhet att tala om och delta i diskussioner om känsliga teman. Diskussioner som gäller vår identitet är känsliga, eftersom kärnan av vårt jag finns i vår identitet. Teman som kopplas till identiteter är till exempel diskriminering, privilegier, hatretorik samt strukturell rasism och hur den syns i vårt samhälle. Tänk inte att din terminologi är färdig, eftersom den aldrig kommer att vara det. Däremot är din skyldighet att läsa, lyssna på och följa upp diskussioner om temat allt eftersom förståelsen ökar.

Kommer du på sådana ord som du har funderat över med tanke på om de är aktuella, inkluderande eller lämpliga? Vilka var dessa ord? Hur uppstod din nuvarande förståelse av dessa ord? Hittade du motsägelsefull information i olika källor?



Att börja använda nya ord är som att gå på gym eller att börja lära sig en ny färdighet. Det behövs **repetition, repetition och repetition**. Även hjärnan och orden behöver muskelträning. Tyvärr har jag själv använt ord på ett olämpligt sätt. Även om jag har de rätta kunskaperna, kommer orden ibland ut ur munnen i fel form när jag pratar. Detta är ett bevis för mig att jag behöver träna mina terminologimuskler mer. Ett exempel är när jag pratar engelska i stället för finska och använder de engelska pronomen **he**, **she** och **they** som alla motsvarar finskans pronomen hän (han, hon, hen, mitt modersmål är finska). På engelska är det ickebinära pronomenalternativet "they". Det är lätt att förstå och ta till sig detta, men det krävdes ansträngning (och många ursäkter) innan jag lärde mig att använda pronomenet korrekt då jag pratar engelska. Eftersom finskans personpronomen "hän" inte utgår från kön, hoppar mitt tänkande ofta förbi denna tankeprocess. Jag måste särskilt koncentrera mig på en lämplig användning av pronomen på engelska. Detta är viktigt med tanke på ett inkluderande språkbruk. I fråga om finska språket bör nämnas att säkert finns det mycket som är könsbaserat i språket. Dessa faktorer gömmer sig bara annanstans än i pronomenen.

Språket styr och å andra sidan bygger upp vårt tänkande samt vårt samhälle, och tvärtom. Vi genomför tillsammans och på den individuella nivån med språket sådant arbete som är en del av att **skapa tryggare rum och ett tryggare samhälle för oss alla**. Detta hör till våra yrkeskunskaper som pedagoger. Det är viktigt att vi har

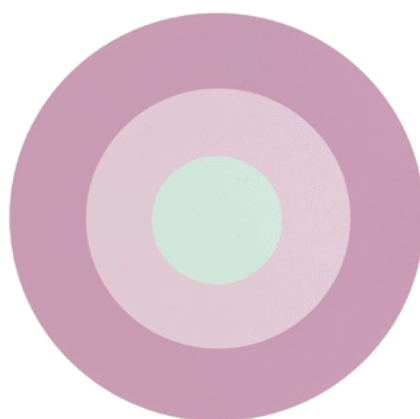
runt oss människor och kolleger som vågar **utmana vårt språk och sättet att använda det**. Många barn och unga identifierar språkets betydelse och utmanar vårt tänkande och våra handlingar, vilket är modigt och ytterst värdefullt.

Under denna inlärningsprocess får du arbeta med din **egen terminologi**. Du hittar en ordlista som ska fyllas i som bilaga (bilaga 1). Din ordlista utgår från engelska språket och skapas kring kärnterminologin i inlärningsdagboken. Många använder ofta engelskspråkigt material då vi väntar på svensk- eller finskspråkiga översättningar eller då de lyser med sin frånvaro. Också därför uppmuntrar skapandet av en flerspråkig ordlista till att börja använda texter på olika språk, vilket därmed stöder vår inlärningsprocess. Du kan också översätta ord på flera olika språk i ordlistan. För en del av oss kan det höra till vardagen att arbeta på flera språk.

Du kan **börja** ta fram din egen ordlista **nu** och komplettera den allt eftersom processen framskrider. Ta nu därför fram bilaga 1 och granska orden. Du kan börja genom att översätta och/eller definiera några termer. Korrigera och lägg till fritt ord som du har nytta av under processen. I ordlistan finns även ord som handleder dig i att fortsätta dina studier också efter denna helhet. Jag önskar att dessa ord också leder dig till andra teman som gäller diskriminering. Man kan aldrig tillräckligt betona betydelsen av "ett kritiskt öga" i fråga om dessa teman (till exempel vit skörhet). Om du har möjligheten att arbeta i grupp eller föra samtal med någon, är detta absolut en fördel.

Om du använder webbordböcker eller -ordlistor, kom ihåg att **vara kritisk!** I dina tankar sker **två viktig parallella processer: översättning och definiering**. Översättningar och definitioner är nödvändigtvis inte korrekta i alla källor. Ordlistan i slutet av boken hjälper dig i definieringsprocessen (kapitel 6.).

Var är du nu?



2.3. JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING (E)

Som termer är jämställdhet och likabehandling centrala för mänskliga rättigheter. Då vi talar om mänskliga rättigheter tänker vi kanske i den europeiska kontexten särskilt på Förenta nationernas deklaration om de mänskliga rättigheterna. Detta är emellertid endast ett exempel på deklarationer om de mänskliga rättigheterna. Runt om i världen har målet varit att skydda de mänskliga rättigheterna genom att skapa deklarationer, lagar, konventioner eller olika slags organisationer. Exempel på sådana handlingar är stadgan African Charter on Human and Peoples' Rights, ASEANS deklaration om de mänskliga rättigheterna eller de otaliga paragraferna och författningarna i internationella lagar. Listan är lång.

Tanken om jämställdhet och likabehandling är äldre än diskussionen om mänskliga rättigheter. Jämställdhet och likabehandlingstänkandet har långa rötter i vår historia. Jämlikhetsfrågor har alltid haft en grundläggande betydelse för mänskligheten. Vilka rättigheter hör till alla? Vilka saker eller rättigheter ska garanteras alla, så att var och en ska ha möjligheter till ett gott liv. Vilka är dessa nödvändiga saker och hur kan de garanteras? Varför har en del mer privilegier än andra? Hur kan vi förebygga sådan ojämlikhet? Vad är rättvist, vad är orättvist eller ojust? Vi människor (eller ja, tyvärr inte alla, eftersom privilegier för ofta är så lockande) har emellertid uppnått samförstånd om att vi som art har vissa rättigheter som

alla ska garanteras. Trots detta förekommer det ojämlikhet överallt och privilegier ses ofta som något som man förtjänat, och inte som ett resultat av ojämlika strukturer.

Låt oss återgå till orden jämställdhet, likabehandling och jämlikhet. Det är viktigt att definiera även dessa termer och jämföra hur annorlunda dessa förstås. Till exempel har termen "jämlikhet" utformats i vårt samhälle och i vårt språkbruk i och med den aktuella debatten. Diskussionen återspeglar samhället, dess maktförhållanden och (förhoppningsvis) ökar förståelsen för motiv till ojämlikhet, olika element samt för hur man kan ingripa i sådana faktorer. Tyvärr använder en del dessa kunskaper till att stärka sina egna privilegier eller å andra sidan vägrar att se ojämlikheten. Om man inte klarar av eller vill se en sak, finns den inte heller.

När vi betraktar kontexten i pedagogikområdet, anser jag att förståelsen under de senaste tio åren emellertid har gått i en bättre och mångsidigare riktning, åtminstone i fråga om en del teman. Samtidigt är förändringen frustrerande långsam. Det finns verktyg till exempel för att bekämpa rasism, men ibland känns det som om man med avsikt har gömt eller ignorerat dem. Nu betraktar vi emellertid en positiv förändring som har skett under min 20 år långa lärarkarriär. Jag inledde mina studier vid Uleåborgs universitet (i magisterprogrammet för pedagogik) 1996 och jag tog min examen 2001. Därefter har jag arbetat inom pedagogikområdet. Och JA, detta exempel har sitt ursprung i mina egna erfarenheter och i hur jag har sett

förändringen. Kanske du är av en annan åsikt, och det får du också vara. Det finns alltid många perspektiv på samma tema.

Jag minns att i början av min karriär hamnade jag nästan i gräl med några kolleger då vi diskuterade jämlikhetens betydelse i undervisningen. För en del kolleger innebar jämlikhet att alla erbjuds lika mycket likadan undervisning. Alla deltog på samma lektioner, gjorde exakt samma prov under samma tid och så vidare. En del elever i klassen kanske hade dyslexi eller något annat modersmål än finska, men detta påverkade knappt undervisningen. De ansåg att det skulle ha varit ojämnt mot de övriga eleverna, om en del skulle erbjudas andra sätt att arbeta, material, undervisningsarrangemang eller redskap som alternativ. En del anser att varierande undervisningsarrangemang skulle göra en rättvis bedömning mellan individer omöjlig. Denna tanke förekom länge, även om det sägs tydligt i läroplanen att vi inte ska jämföra elever med varandra, utan vi ska bedöma individens framgångar och kunskaper i förhållande till de mål som fastställts i läroplanen.

Jag kommer ihåg att dessa diskussioner var utmanande och att det var svårt att klä i ord varför jag och många av mina kolleger såg detta som en tankemodell som ökar ojämligheten i skolor. Till största delen var lärarna uppdelade i två läger, och ingen ville framkalla förargelse eller missnöje. Det var fråga om ett rådande tänkesätt och en del lärares inlärd sätt att uppfatta jämlikhet i undervisningen och generellt i skolan. Jag kan till min lättnad berätta att

jag inte på jättelänge har fört sådana diskussioner. Nu är nyckelordet för undervisning **differentiering**. Syftet med att differentiera undervisningen och inlärningsprocessen är motsatsen till ovan beskrivna situation. Genom att differentiera undervisningen stöder vi efter vår bästa förmåga elevens individuella behov och inlärningsmöjligheter genom att använda olika slags verktyg, material och tillvägagångssätt. Detta arbete är professionellt sett krävande, och det torde vara realistiskt att säga att inte en enda klass eller skola har tillräckligt med resurser för att differentiera undervisningen såsom vi skulle önska. En mycket bekant känsla är känslan av att inte räcka till: hela tiden borde man förstå något i sitt yrke ännu bättre. Man kan emellertid inte göra mer än sitt bästa. Det är dock uppenbart att differentiering främjar jämlika möjligheter till lärande.

Differentiering stöder allmänt allas rätt till lärande. Detta står inte i strid med en rättvis bedömning av läroämnena. Syftet är inte att jämföra eleverna med varandra, utan att bedöma individens kunskaper i förhållande till de mål som fastställts i läroplanen. Den nationella och lokala läroplanen definierar samma inlärningsmål för alla, men man kan uppnå målet på många olika sätt enligt inlärningsstil, styrkor eller behovet av stöd. Detta understöds av att man till exempel sätter sig in i olika sätt att lära sig, utvecklar det metodologiska tänkandet samt av många anvisningar i undervisningsområdet. Nu är det dags att reflektera över förändringen av jämställdhet och likabehandling i våra skolor och läroanstalter lite mer.

Välkommen till din egen **tidsmaskin!** Tänk på din egen karriär från studierna till nuet. Hur ser du på förändringen i din egen uppfattning om jämställdhet och likabehandling? Har den förändrats eller utvecklats eller mestadels förblivit oförändrad? Kan du specificera praktiska exempel?



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing the response to the questions above.

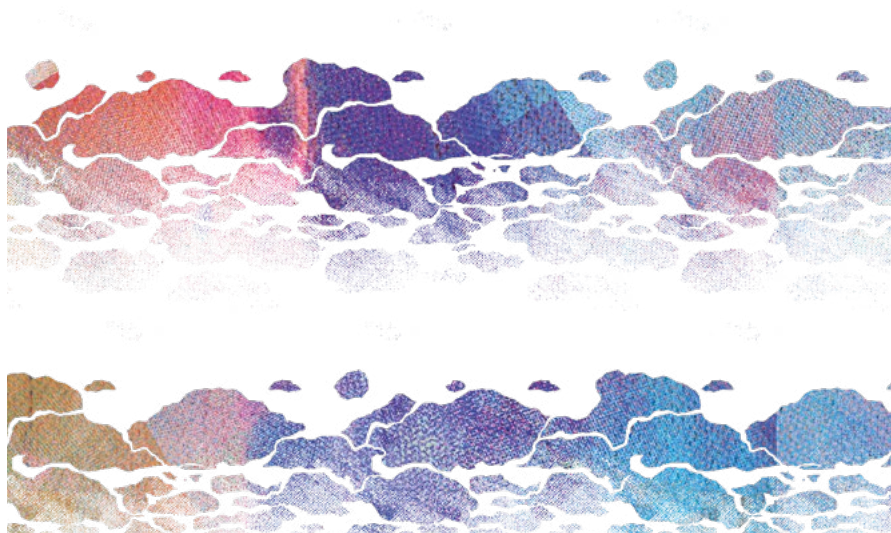
mål



MINNEN



Samtal med äldre personer i gemenskapen eller bekantskapskretsen möjliggör också ett tidshopp till det förflutna. Kanske en del av dina kolleger har gjort en mycket lång karriär eller så kan du kanske föra samtal med en lärare eller pedagog som redan har blivit pensionerad. Du kan också be att dina bekanta ska berätta om deras erfarenheter som elever eller studerande. Ser de utifrån sina egna erfarenheter förändringar i jämställdhets- och likabehandlingstänkandet eller praxisen i skolor? Kommer de ihåg situationer eller fall som kändes utmanande eller som behandlades särskilt bra? Anteckna i vilken roll eller vilka roller de berättar om sina erfarenheter (titel, deras arbetsuppgifter i skolan, deras bakgrund, elevens perspektiv och vilket år osv.). Kom ihåg i samtalet principerna för tryggare rum och finkänslighet. Försäkra dig om att den som intervjuas är medveten om ifall du delar med dig av informationen i en grupp.



Arbetar du i grupp? Dela med dig av dina erfarenheter och reflektioner.



Man kan använda olika perspektiv då man betraktar jämställdhet och likabehandling: historia, nationell eller internationell lagstiftning, läroplanen eller till exempel vardagen. Nu fokuserar vi på skolmiljön, lagstiftningen och läroplanen, och kommer samtidigt ihåg att dessa perspektiv är en del av en större helhet. I fråga om att definiera begrepp är inget språk bättre eller sämre än andra. Detta gäller även för orden "jämställdhet" och "likabehandling". I en del språk (till exempel i slovenska) används i skolmiljöer ordet "jämlighet". Ordet "jämlighet" definieras övergripande och "likabehandling" används inte. I många språk används ordet "jämlighet" i vardagsspråket för att hänvisa till behovet av att behandla alla rättvist ur människorättsperspektiv.

Jag har arbetat i 20 år i det finländska skolsystemet, och lagstiftningen i anknytning till temat och till exempel läroplanen är mycket bekanta för mig, såsom också för dig. För att konkretisera användningen av termer sammanfattar jag hur dessa termer används i kontexten i vårt skolsystem. Alla är experter i sitt eget lands kontext. Nationella lagar och till exempel läroplaner har skapats i sin egen kontext.

I Finland talar vi i skolkontexten om både likabehandling och jämställdhet, och detta har sitt ursprung i lagen:

- Jämställdhet: ingen diskriminering utifrån kön eller könsuttryck.

- Likabehandling: ingen diskriminering på grund av ursprung, nationalitet, språk, ålder, religion, åsikt, funktionsnedsättning, sexuell läggning, familjeförhållanden, hälsa, politiska åsikter, fackföreningsverksamhet eller andra sociala faktorer.

Denna uppdelning utgår från lagen. Den lagstiftning som stöder jämställdhet och likabehandling skapas och övervakas i olika ministerier, och naturligtvis följer även vårt skolsystem statens lagdefinition. Från och med 2017 har en jämställdhets- och likabehandlingsplan förutsatts av alla läroanstalter, och med hjälp av den utvecklas skolornas/läroanstalternas jämställdhets- och likabehandlingspraxis. Dessa två perspektiv (jämställdhet och likabehandling) gäller utvecklingsarbetet och den handling som utarbetas utifrån lagen, men i praktiken kan båda inkluderas i samma handling. På många språk används termen "jämlighet" som ett överordnat begrepp när man talar om all slags rättvis eller orättvis behandling av människor. Tidigare behandlade vi samexistensen mellan vardags-språket och yrkesspråket, och detta är bra att komma ihåg också när vi talar om jämställdhet och likabehandling. Ur skolperspektivet är det emellertid viktigt att komma ihåg denna definition som utgår från lagen.

För oss pedagoger (eller till exempel yrkesmänniskor inom hälsovården) är det **viktigt att vara medvetna om förhållandet mellan lagstiftningen, lagen och skolsystemet**. För att vi ska kunna göra skolmiljön tryggare, måste vi kunna förena jämställdhets- och likabehandlingselement och -krav som definieras i lagstiftningen med den dagliga verksamheten i skolan. Vi är skyldiga att göra vårt bästa för att säkerställa jämlika inlärningsmöjligheter. Ofta döljer sig hindren för utvecklingen av en mer jämställd och jämlik skola i strukturerna. I vissa fall kan lagstiftningen vara din bästa bundsförvant och ibland tyvärr utgöra ett hinder. Därför måste vi också arbeta för att förstå lagstiftningen och andra författningar samt aktivt ta upp problematiska punkter i dem.



Din följande uppgift är att **utreda hur jämställdhets- och likabehandlingsbegreppen används på ett annat språk eller i den nationella kontexten:**

Hur används orden i allmänspråket? Används båda termerna eller endast en, eller finns det flera? Nämns orden i den nationella eller lokala läroplanen?

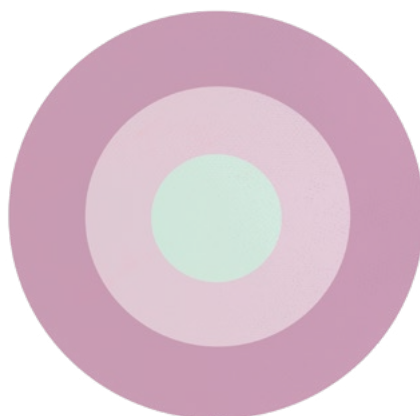
Lagstiftningen och lagar: Vilka författningar eller lagar är kopplade till dessa termer? Hittar du exempel på landets modeller eller planer som används för att utveckla jämställdhet och likabehandling i skolor?

Det bästa sättet att få information är att intervjua en kollega som arbetar i en annan nationell kontext, om du har möjligheten till en sådan diskussion.



I praktiken syns perspektiv som gäller jämställdhet och likabehandling på många sätt i skolan. Jämställdhets- och likabehandlingstänkandet är alltid närvarande. Detta syns till exempel i hur verksamheten planeras, i skolans verksamhetskultur, kommunikationen, de läromedel som används och så vidare. En del faktorer inom jämställdhet och likabehandling är mycket synliga och ibland kan det åter vara svårt att se dem – beroende också på vem man frågar om detta. Ibland kan det kännas svårt att spåra och förstå rötterna till ojämlikt tänkande och ojämlik verksamhet, vad företeelsen egentligen består av och var den har sina rötter. I kapitlet "En inkluderande eller jämlik skola" behandlar vi praktiska exempel på hur olika sidor av jämställdhet och likabehandling syns i skolans vardag.

Var är du nu?



A n t e c k n i n g a r

2.4. VAD ÄR DISKRIMINERING? (A)

Namnet på vårt projekt SAFER (Schools Act for Equal Rights) hänvisar till att det i skolmiljön förekommer ojämlikhet som vi vill utrota och undanröja. Denna rådande ojämlikhet är ett resultat av diskriminering som sker både inuti skolsystemet och också i större omfattning i samhället. I SAFER-projektets och denna handboks kontext betraktar vi diskriminering som en komplex företeelse och vi vill behandla detta i de olika former som den manifesterar sig som. Ofta tänker vi att diskriminering endast innebär enskilda fall och företeelser som sker i interaktion mellan personer, såsom hatretorik och mobbning, som ofta utgår från personliga egenskaper såsom kön, sexualitet, tanken om ras, etnicitet eller andra sociala faktorer och identiteter. Vi använder definitionen "tanken eller begreppet om ras" för att betona dess karaktär som en social konstruktion. I denna handbok går vi djupare in på diskrimineringens institutionella och strukturella former. Dessutom vill vi uppmuntra till självständiga kritiska studier kring dessa teman. Du kan söka perspektiv genom olika slags frågor: vems historia undervisas i läroböckerna i skolan och vems inte? Vilken rekryteringspraxis har ni?



*FÖRTRYCKARSYSTEM

*"We've learned that quiet isn't always peace, and the norms and notions of what 'just is', isn't always justice."*²

- Amanda Gorman (2021), The Hill We Climb

Diskriminering och ojämlikhet uppstår inte ur tomma intet. Bakom all diskriminering finns ett kontinuerligt historiskt utvecklingsförlopp som påverkar globalt och genom vilket man har skapat och fortfarande skapar politiskt, ekonomiskt och samhälleligt godtyckliga uppdelningar och berättiganden till ojämlik behandling av människor. Det är inte möjligt att inom ramen för handboken övergripande behandla hela den långa historien av ojämlikhet och diskriminering, genom vilken makthavande grupper strukturellt har diskriminerat andra grupper. Man använder termen förtryckarsystem för att beskriva detta historiska uppbyggda och på olika sätt upprätthållna system. Mer inofficiellt hör vi att man talar om förtryckarsystem som olika "ismer" (eller fobier).

² Framfördes på installationen av Förenta staternas president 2021. Textversionen och en videoinspelning finns på adressen: theguardian.com/us-news/2021/jan/20/amanda-gorman-poem-biden-inauguration-transcript.

ÖVNING:



Till de rådande förtryckarsystemen hör bland annat sexism, heterosexism, ableism, rasism och islamofobi.

Fundera på följande frågor ur dessa förtryckarsystems perspektiv:

- Vilken människogrupp har (den samhälleliga) makten i varje förtryckarsystem?

- Vilken grupp/vilka grupper har mest makt och privilegier i samhället?

- Vilken grupp/vilka grupper har färre privilegier och drabbas av fler olägenheter i samhället?

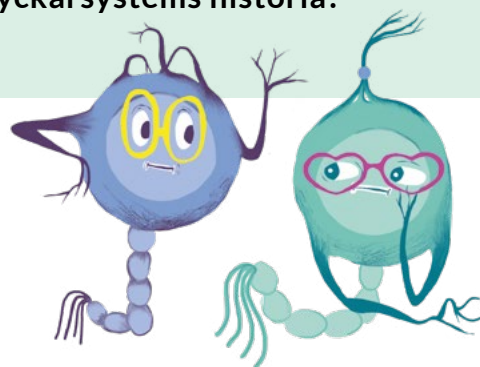
Vilka andra förtryckarsystem finns förutom de ovan nämnda?

Du får fundera mer över detta i Maktens blomma-övningen i kapitel 2.5.

Varje förtryckarsystem har ännu andra maktskikt och ett eget spektrum av privilegier. Till exempel kan man i fråga om ableism konstatera att en människa med en synlig fysisk funktionsvariation upplever annorlunda diskriminering än en person, vars egenskap som gäller funktionsförmågan är osynligare (till exempel en autoimmun sjukdom) eller en person som är "mer osynligt" neurologiskt avvikande. Ett annat förenklat exempel är att i fråga om rasism blir en svart människa utsatt för annorlunda diskriminering än en person med arabbakgrund, vars upplevelse av diskriminering åter är annorlunda jämfört med diskriminering som östasiatiska personer möter, eftersom de två senare befinner sig närmare den normativa vitheten.

Hur och av vem lär jag mig historia? Hur har denna information format min världsbild och påverkat min uppfattning om olika slags gemenskaper?

Hur lär jag mig mer om olika förtryckarsystems historia?



***FPM: FÖRDOMAR, PRIVILEGIER, MAKT**

Då man talar om förtryckarsystem ska man alltid minnas tre ord. Dessa är fördomar, privilegier och makt.

Följande bild visar en entréhall i en skola. Där möts två personer för första gången och den beskriver i situationen den omedvetna process som vi genomför då vi bedömer en människa och om hen eventuellt utgör ett (fysiskt eller psykiskt) hot mot oss eller inte. Denna automatiska process i vårt huvud utgår från våra personliga fördomar och stereotyper. Då man betraktar situationen är det emellertid viktigt att beakta den omgivande verkligheten i samhället och de rådande maktstrukturerna.

The letters 'FPM' are rendered in a large, bold, serif font. The letters are filled with a vertical gradient that transitions from a deep blue on the left to a light pink on the right. The texture of the letters appears slightly grainy or stippled.

FRÅGOR SOM GÄLLER BILDEN SOM STÖD FÖR DINA REFLEKTIONER

- Vad uppmärksammade du i de listor som beskriver personernas tänkande?

- På vilket sätt tycker du att de liknar varandra och hur skiljer de sig åter från varandra?

- Varför tror du att vissa egenskaper ser ut som risker och andra åter skingrar känslan av risk i situationen i fråga?

- Skulle listorna se annorlunda ut i olika omgivningar?

- Och hur skulle listorna se ut ur olika minoriteters perspektiv i Finland?

- Vilka slags listor kan människor göra över dig?

- Vilka slags listor gör du över andra människor?

- Hur påverkar ovan beskrivna riskanalyser och snabba kalkyler möten mellan människor och interaktionen?

- På vilka sätt skulle man kunna ändra omedvetna listor som människor gör upp och snabba riskanalyser?

VÄLKOMNA NYA ELEVER

RISKFAKTORER

vit
man
kvinna
aggressivt kroppsspråk
ordningsvakt

RF: 3

RISKBEDÖMNING: HÖG

FÖRMILDRANDE FAKTORER

POC
under 40 år
ser vänlig ut
avslappnat kroppsspråk
ser professionell ut

FF: 2

RISKFAKTORER

svart
man
eventuellt muslim
rom
aggressivt kroppsspråk

RF: 2

RIKSBEDÖMNING: LÅG

FÖRMILDRANDE FAKTORER

vit
kvinna
under 40 år
prydligt klädd
stilig

FF: 3



Fördomar är tankar eller slutsatser som formats på förhand och som vi har om vissa individer eller människogrupper. Eftersom vi är sociala varelser och en del av samhället, har vi alla fördomar, vare sig vi vill erkänna detta eller inte. Våra fördomar är ofta resultatet av en socialiseringsprocess som börjat redan vid födseln: de härstammar bland annat från våra föräldrar, lärare, nyheter, filmer och tv-program, reklam, myndigheter och andra människor i beslutsfattande ställning. Våra livserfarenheter, vare sig vi har valt dem själva eller om de är sådana som vi inte har kunnat styra, påverkar också våra fördomar. Med andra ord betyder detta att våra fördomar är ett resultat av vår världsåskådning: i grund och botten utgör de symboliska glasögon som ramar in och filtrerar hur vi ser på världen, såsom vi redan tidigare har nämnt. Därför dyker våra fördomsfulla tankar upp nästan automatiskt – de verkar nämligen på en omedveten nivå. De utgår ofta från visuell information som vi samlar in då vi möter en annan människa.

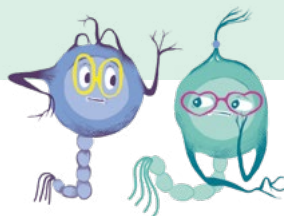
Ett enkelt sätt att uppfatta alla de faktorer som utgör vårt jag, vår världsbild och vår uppfattning om andra är att tänka på ordet RAM: ordet kan hänvisa till de symboliska glasögon som vi alla har. Här kommer några exempel på delar som vår **RAM** består av:³



Historia/kulturarv
Familj
Religion
Värderingar
Ålder
Kön
Sexuell läggning
Språk
Hemland/-område
Etnicitet
Kultur/traditioner
Fysiska förmågor
Socioekonomisk ställning
Yrke
Det grannskap där vi växte upp
Det grannskap där vi nu bor

³ FRAME-Aktiviteten på webbplatsen SPLC Learning for Justice: learningforjustice.org/classroom-resources/lessons/reflection-whats-your-frame.

Vilka andra faktorer bidrar till hur den RAM, genom vilken du betraktar världen, byggs upp?



Även om vi inte nödvändigtvis identifierar (och ibland erkänner) våra fördomar, leder de ofta då de dyker upp på ytan till diskriminerande verksamhet såsom uteslutning, favorisering eller attacker mot en individ eller människogrupp. Fördomar leder också till mikroaggressioner. Termen i fråga utvecklades 2007 av doktor Derald Wing Sue som undervisar i psykologi och pedagogik vid Columbia University Teachers College. Termen hänvisar till en kommentar eller en gärning som diskret och ofta omedvetet eller oavsiktligt uttrycker en fördomsfull attityd mot en representant för en marginaliserad grupp i en situation i vardagen. Mikroaggressioner kanske inte verkar vara ett problem för en representant för en majoritetsgrupp, men för dem som drabbas av sådana känns de som många myggbett under dagen.

Ett sätt att möta fördomar och att erkänna dem är att vara medveten om sin egen RAM. Vi kan också utnyttja följande anvisningar i situationer där vi kanske beter oss fördomsfullt:⁴

⁴ Källa: FRAME-Aktiviteten på webbplatsen SPLC Learning for Justice: learningforjustice.org/classroom-resources/lessons/reflection-whats-your-frame.

R: Respektera, ställ frågor, se och lyssna. Ta reda på fakta. Inte bara saker som du har lätt för att se, utan ta i största möjliga utsträckning reda på information i anknytning till saken.

R: Rationalisera och ifrågasätt din tolkning av verkligheten. Ser jag på saken enbart ur min egen REFERENS-RAM eller kan jag också se på världen ur andra perspektiv? Är det fråga om min egen verklighet eller någon annans verklighet?

A: Antaganden kan utmanas. Identifiera och reflektera över dina antaganden och fördomar samt om de är sanningensliga. Gör du antaganden utifrån din egen RAM?

M: Minns och förstå värdet av olika referensramar. Även om någon annans RAM skiljer sig från din egen, betyder detta inte att hen skulle ha fel. Vad skulle du kunna lära dig av hen? Vad skulle hen kunna lära sig av dig? Vad har ni gemensamt?

M: Minska inte din värld, vidga den. Undersök, våga prova nytt och möt sådant som är annorlunda. Expandera din komfortzon och utveckla din kulturella kompetens.

ÖVNING:



Reflektera över en fördomsfull attityd som du har vuxit upp med eller som du uppfostrades till att tro på (var ärlig mot dig själv!) samt hur du började tro på det. Till vilket (eller vilka) förtryckarsystem hör det? Har du någonsin agerat utifrån denna fördom? Tror du fortfarande på denna tanke? Varför eller varför inte?

Bearbetat efter webbplatsen:
edchange.org/multicultural/activities/activity3.html.

A series of horizontal dotted lines for writing.

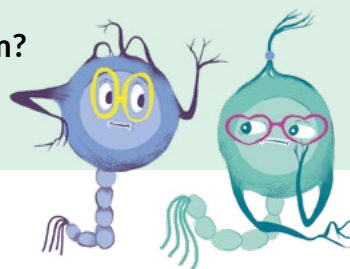
Privilegier har i nutiden fått en negativ klang bland dem som är rädda för att man ska beskylla dem för att vara privilegierade. Men precis som med fördomar, vare sig vi är medvetna om detta eller inte, har vi alla vissa privilegier tack vare våra olika sociala identiteter och egenskaper. Med privilegier avses fördelar eller förmåner som beviljas en viss grupp, ofta på andras bekostnad, och de verkar på den personliga, interpersonella, kulturella och institutionella nivån. **Till privilegiernas karaktär hör att de är osynliga för dem som har privilegier.** Det är viktigt att betona att man inte har förtjänat privilegier. Eftersom vi är sociala varelser känns det obehagligt att tänka att vissa delar av vårt liv är resultatet av våra privilegier i stället för vårt eget arbete och att på grund av dem andra kanske blir lidande. Det är emellertid en allmän missuppfattning att alla endast måste arbeta hårt för att uppnå samma privilegier. Privilegier är resultatet av långvariga historiska förtryckarsystem.

Utbildning är ett exempel: Vi säger att enligt FN:s deklaration om mänskliga rättigheter har alla rätt till utbildning, men i verkligheten är utbildning ett privilegium med livslånga kumulativa effekter. Alla människor har inte samma möjlighet till utbildning: detta gäller till exempel för de papperslösa medlemmarna i vårt samhälle. Till exempel har inte heller romska minoriteter, andra minoriteter som rasifierats som icke-vita i eller etniska minoriteter i Europa inte tillgång till samma resurser och de behandlas inte jämlikt i utbildningssystemet.

Såsom tidigare framgick är privilegier en brokig helhet med flera skikt och vi alla har privilegier utgående från våra olika sociala identiteter. Därmed kan en person som tillhör en minoritet fortfarande ha vissa privilegier i förhållande till andra. Till exempel hör en finlandssvensk i Finland till en språklig minoritet, men hen har emellertid det privilegium som medborgarskapet medför och som garanterar ett lagstadgat skydd, till skillnad från invandrare och papperslösa. Det finns även minoriteter inuti minoriteter. Vita finländare som talar svenska har fler privilegier som rasifieringen som en vit person medför än en sådan finländare som talar svenska och som rasifieras som en icke-vit person och som därför drabbas av rasistisk behandling. På samma sätt kan en vit man som identifierar sig som en ciskönad homosexuell man drabbas av diskriminering som utgår från heterosexism, men samtidigt har han på grund av patriarkatet och sexism fler privilegier än en vit ciskönad kvinna som identifierar sig som heterosexuell. Dessutom har en vit person på grund av rasism fler privilegier än en svart ciskönad man som identifierar sig som homosexuell.

Vilka privilegier har jag?

När och hur blev jag medveten om dem?

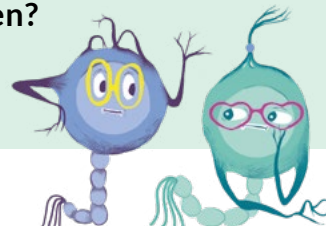


Med **makt** avses i denna kontext institutionell makt, dvs. en strukturell faktor som möjliggör favorisering av en grupp jämfört med andra. Detta sker genom fördelning av resurser samt kontroll eller helt enkelt genom att göra något till en norm. Det är uppenbart att historiskt har makt en koppling till skapandet och upprätthållandet av diskriminerande strukturer och praxis, vilket fortfarande fortsätter. Detta ligger bakom den nuvarande (och växande!) ojämlikheten i världen. **Även om vi fokuserar på institutionell makt, är det människor som brukar den: människor står bakom diskriminerande gärningar** och därmed brukas makt på en individuell och interpersonell nivå. Att ha makt är inte alltid ett resultat av aktiva val som gjorts medvetet eller av illvilja. Liksom i fråga om privilegier hamnar vi ofta i maktpositioner på grund av olika sociala identiteter och egenskaper. Centralt är vad vi gör med vår makt i det dagliga livet: bidrar vi till ojämlikhet genom våra handlingar eller genom att inte handla. Låter vi ojämlikhet ske så att vi passivt håller oss undan eller bekämpar vi aktivt ojämlikhet.

Vi har alla individuella förutfattade meningar, men man talar om "ismer" och förtryckarstrukturer när historisk makt och privilegier stöder våra individuella attityder. Till exempel kan en person som rasifierats som en icke-vit person ha en negativ stereotypisk bild av vita människor och hen kan till och med handla enligt sin fördom och till exempel kalla dem vid öknamn. Ett sådant fall kan definieras som diskriminering, men vi definierar inte det som rasism. Rasism är ett förtryckarsystem som utgår från

tanken om vithetens överlägsenhet i människohierarkin. Det finns ingen omvänd rasism, eftersom historiskt har förtryckta minoritetsgrupper som rasifierats som icke-vita inte i våra samhällen makt att systematiskt diskriminera vita människor.

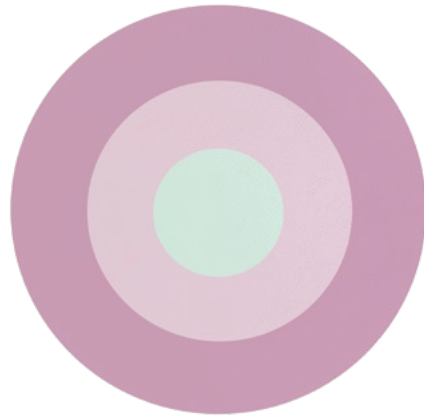
Vilka maktpositioner eller vilken slags makt har jag i samhället? När och hur blev jag medveten om dessa? Hur har jag brukat min makt eller låtit bli att bruka den?



Ni kan tillsammans undersöka i gruppen eller klassen privilegier och makt genom att bekanta er med övningen "Vi bygger en by" i bilaga 3. Vi behandlar denna övning närmare i kapitel 3.5. "God praxis och verktyg".

I nästa kapitel lär vi oss genom två förtryckarsystem hur diskriminering och FPM (fördomar, privilegier, makt) fungerar i interaktion.

Var är du nu?



A n t e c k n i n g a r

2.5. IDENTITET OCH DISKRIMINERING (T & A)

SOCIALA IDENTITETER OCH KATEGORIER (T)

I detta kapitel behandlar vi sociala identiteter och diskriminering samt vilken koppling de har till privilegier och makt och vilka uttryck de tar i världen.

Människor lever i samhället som individer, och var och en har sin individuella identitet. Som en del av samhället hör vi till olika slags **sociala kategorier och identiteter**. Till dessa hör ålder, kön, religion eller andlig åskådning, klass, socioekonomisk ställning, sexuell läggning, skillnader som gäller tanken om ras, funktionsförmåga, nationalitet samt etnicitet. Varje individ har flera sociala identiteter. Till exempel är jag en vit, vuxen ickebinär person som identifierar mig som lesbisk och har slovenskt medborgarskap. En del sociala identiteter är lättare att se utanpå (till exempel vissa andliga åskådningar eller ålder), när åter andra inte är lätta att se (till exempel sexuell läggning, socioekonomisk ställning eller utbildningsnivån).

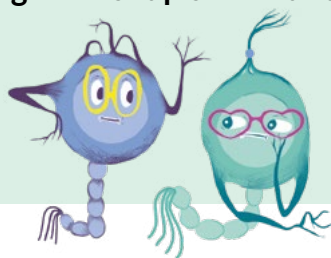
Alla sociala identiteter medför en viss mängd makt, och utifrån den bedöms varje individ (eller grupp som hör till samma sociala identitet). Till exempel uppskattas manlighet mer än kvinnlighet, vithet mer än icke-vithet, heterosexualitet mer än homosexualitet och medborgarskap mer än icke-medborgarskap. Människor, vars sociala identiteter har mycket makt, är **privilegierade** och ofta en del av **majoriteten**, när däremot de vars identiteter har min-

dre makt befinner sig i en **underställd eller marginaliserad ställning och ofta hör till en minoritet**. Hur mycket varje identitet har makt är en social konstruktion som grupper i maktposition har utvecklat och etablerat genom tiderna. Denna konstruktion kan också variera mellan samhällen. I västerländska samhällen har denna process påverkats starkt av patriarkatet, misogyni och den kristna teologin. Representanter för dessa grupper, vita män, definierade hur vi förhåller oss till olika sociala identiteter. Till exempel är en person med vit hudfärg medlem i en grupp som har en maktposition i samhället. Däremot representerar en person med kvinnlig identitet en grupp som diskrimineras.

Enligt den privilegierade eller marginaliserade ställningen finns det två slags människogrupper:

- medlemmar som har fötts i grupper med makthavande social identitet eller som annars hör till den (till exempel vita, män, de som hör till överklassen, personer med heterosexuell identitet och så vidare)
- till grupper med diskriminerad social identitet hör sådana personer som marginaliseras, förtrycks och som makthavande grupper och förtryckarsystem utnyttjar (till exempel icke-vita, kvinnor och transpersoner, arbetarklassen, personer som hör till hbtq+-minoriteten och så vidare).

Vilka sociala identiteter har jag? Ses dessa delar av identiteten i din gemenskap som maktgivande eller utgör de nackdelar?



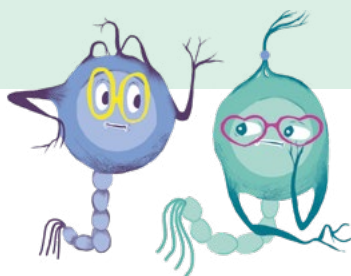
Sociala identiteter som är positiva eller som medför makt anses ofta vara **självklarheter** och de ifrågasätts inte. Vi är inte medvetna om dem i vårt dagliga liv. Till exempel är jag som en vit människa inte medveten om min vithet som en social identitet, även om den är en sådan, eftersom jag inte diskrimineras på grund av min vithet. Och eftersom jag uppskattas i samhället på grund av min vithet, är jag också privilegierad, även om jag inte skulle vara medveten om detta.

Men om någon av våra sociala identiteter är mindre uppskattad, är vi mer medvetna om den, eftersom den gör oss "annorlunda" i samhällets ögon. Jag till exempel identifierar mig som lesbisk, och jag är mycket medveten om detta, eftersom mitt samhälle uppskattar mindre denna egenskap än heterosexualitet. Ofta stämplars sociala identiteter som är negativa eller mindre uppskattade i samhället individer eller människogrupper. Detta är en maktmekanism, där makthavande och privilegierade brukar makt i förhållande till mindre uppskattade identitetsgrupper.

Eftersom vi lever i ett hierarkiskt samhälle, där en del sociala identiteter uppskattas mer än andra, kan jag som medlem i en maktavande grupp medvetet eller omedvetet förstärka, utnyttja eller skapa ett orättvist försprång som medlemmar i marginaliserade grupper inte har. Konkret betyder detta att eftersom jag har blivit socialiserad och vuxit upp i en värld där vita har ställts allra högst upp i hierarkin, kanske jag som vit inte med tanke på rasism kan vara tillräckligt sensitiv och troligen beter jag mig också rasistiskt (till exempel är jag på gatan mer rädd när jag möter en svart man än en vit man).

Vilka sociala identiteter är jag medveten om i mitt dagliga liv? När blev jag medveten om dem?

Vilka delområden av sociala identiteter är jag ofta inte medveten om?



Eftersom vi har flera sociala identiteter hör vi ofta **samtidigt till en makthavande och marginaliserad grupp**. Jag till exempel är en person som inte har någon funktionsnedsättning och jag är ickebinär. Då jag inte har någon funktionsnedsättning hör jag till en makthavande grupp som har privilegier i vårt samhälle. Däremot hör jag som en ickebinär människa till en marginaliserad grupp som förtrycks och diskrimineras. Eftersom vi har (eller vi antar att vi har) sociala identiteter som anses vara mindre värdefulla, kanske vi drabbas av förtryck, hatretorik och diskriminering på en personlig, institutionell och/eller strukturell nivå. Denna företeelse behandlades redan i tidigare kapitel.

Nedan ges ett exempel på sociala identiteter och kategorier samt makt som kopplas till dem i vårt samhälle. På bilden ser du "maktens blomma". Blomman har 16 kronblad. Varje kronblad representerar en enskild social kategori. Maktens blomma har tre delar: den inre cirkeln med sina sociala kategorier samt yttre kronblad som representerar maktens storlek i varje social identitet.

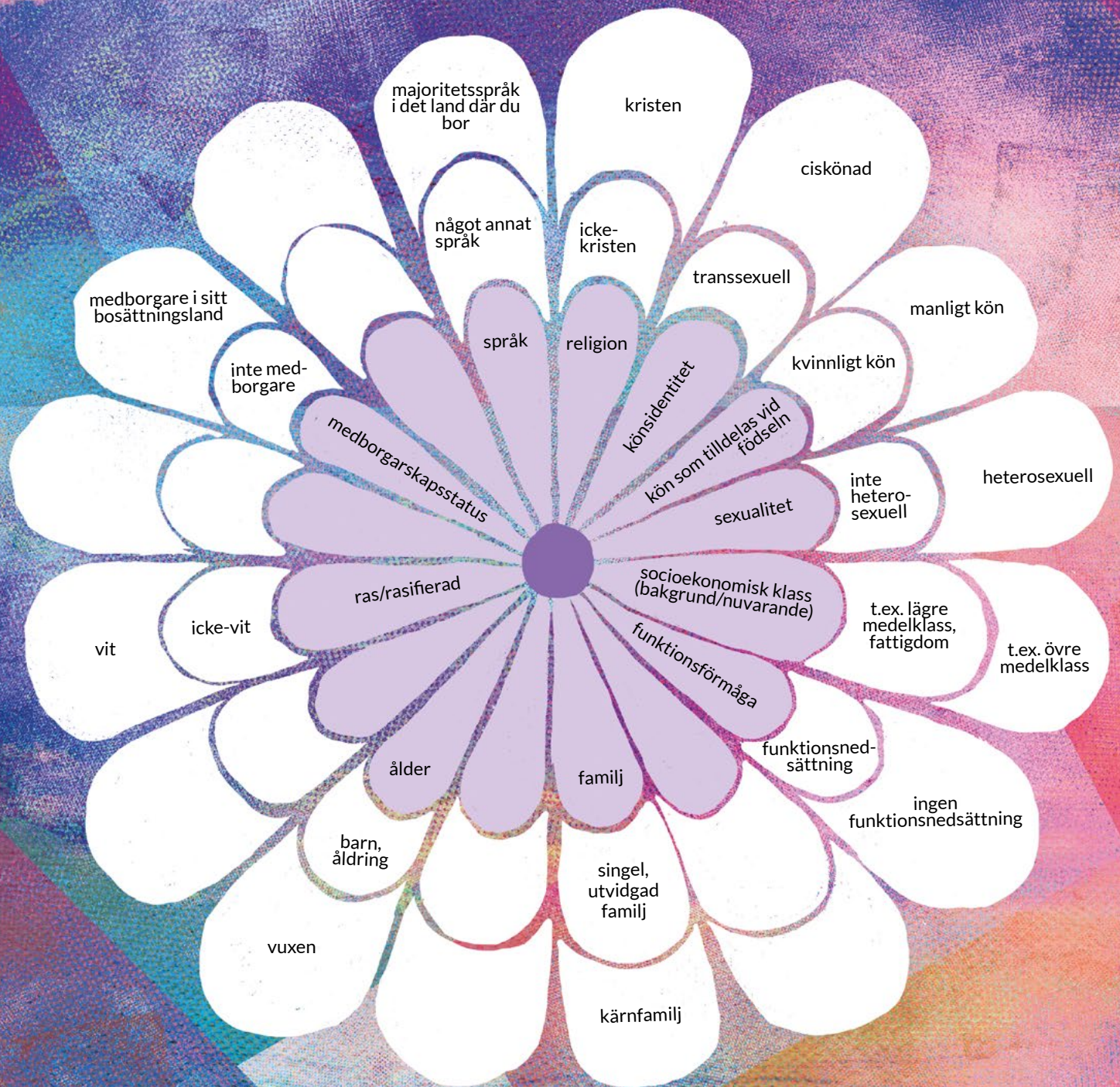
– Den inre cirkeln visar vilken kategori varje kronblad representerar, till exempel könsidentitet, religion/världsåskådning, funktionsförmåga, familj och så vidare. På bilden räknas upp endast en del egenskaper. Det skulle kunna finnas många fler kategorier, till exempel geografiskt område – nuvarande och tidigare – (den globala södern/norden, stad/landsbygd), politisk åskådning, hälsotillstånd och så vidare.

- Det stora yttre kronbladet representerar en social identitet som i den sociala kategorin i fråga har makt och privilegier. Till exempel i kategorin kön man tilldelats vid födseln har män mest makt och privilegier bland sociala identiteter. I kategorin religion/tro däremot kristendomen. De exempel som räknas upp gäller inte för varje land eller samhälle. Man har valt dessa för att det ska vara lättare att förstå sociala kategoriers och identiteters verksamhet genom konkreta exempel. Till exempel i en del länder medför inte kristendomen makt, men i de flesta europeiska länderna är det så.

- Det lilla inre kronbladet representerar en mindre uppskattad, marginaliserad och förtryckt social identitet. Till exempel i kategorin kön man tilldelats vid födseln är kvinnan den minsta uppskattade bland sociala identiteter, och i kategorin ålder har barn och åldringar minst makt. Men som redan konstaterades, dessa exempel gäller inte för alla samhällen.

- Om du vill kan du lägga till fler olika sociala kategorier och/eller perspektiv på sociala identiteter i de tomma kronbladen. Naturligtvis finns det många fler kategorier och sociala identiteter än vad som ges som exempel i denna maktens blomma.

MAKTENS BLOMMA



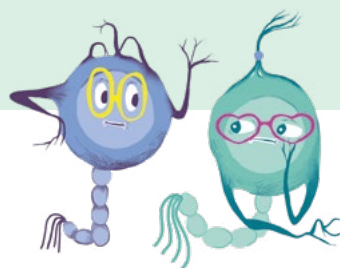
Inspiration för bilden på nästa sida har hämtats ur verket: *Educating for a Change*. Rick Arnold, Bev Burke, Carl James, D'Arcy Martin, and Barb Thomas (Toronto: Doris Marshall Institute for Education and Action and Between the Lines Press, 1991). Ändringar i den finskspråkiga versionen Jenni Leppänen & Eeva-Liisa Kiiskilä.

I kapitel 4.1. hittar du övningar som du kan använda för att bekanta dig med dina egna sociala identiteter samt för att diskutera dina elevers sociala identiteter.

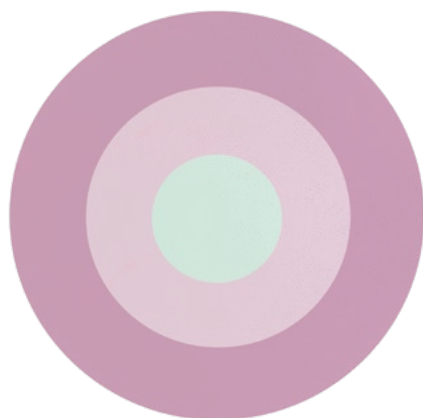
Våra sociala identiteter berättar för oss **vilka vi är**, men de representerar också vad vi betyder för andra. Vissa delar av identiteten får vi vid födseln, andra tillägnar vi oss under livet. En del identifierar vi oss med, andra förstärks för oss eller vi tvingas till dem på grund av vårt utseende eller våra föreställningar, även om vi inte skulle identifiera oss med dem. Därmed är det alltså ytterst viktigt att vi kan forma vår egen identitet samt identifiera oss och kalla oss det vi vill. Jag föddes som vit. Under livets gång har jag fått utbildning och ett yrke. Dessutom identifieras jag ofta på grund av mitt utseende som kvinna, men jag identifierar mig som ickebinär. För mig är det mycket viktigt att jag kan identifiera mig själv i stället för att man skulle placera mig i en kategori för kvinnor.

Som pedagoger ska vi komma ihåg dessa saker och se till att lärmiljöerna är sådana att barn och unga känner sig trygga och respekterade. De ska fritt kunna uttrycka sin identitet och **definiera sig själva** som de vill.

Är du medveten om elevernas sociala identiteter i din klass eller din grupp?



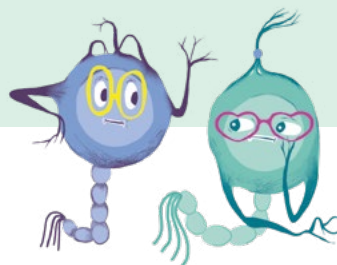
Var är du nu?



* VAD ÄR RASISM? (A)

Det finns antagligen inte många lika kontroversiella samtalsämnen som ras och rasism. Ordet "ras" är omtvistat och ofta undviker man att använda det i Finland. Vi behandlar ordet närmare senare i detta kapitel. Även om rasism utåt är en enkel term, förstås dess begrepp ofta dåligt. Om du har stött i media och särskilt på nätet på diskussion om rasism, har du säkert sett hetsiga tvister om vad som är rasism och vad som inte är.

Har du stött på diskussioner där man grälar om vad som är rasism och vad som inte är? Vad gjorde du (eller lät du bli att göra) när du stötte på diskussionen? Har du hört sådana diskussioner också i skolan?



Det första steget i att ingripa i rasism är att förstå vad rasism egentligen är.

ÖVNING

Innan du fortsätter att läsa, reflektera över din aktuella uppfattning om rasism. Skriv ner hur du förstår rasism och hur du skulle definiera den.

Det är viktigt att känna till och förstå historia för att förstå rasism. Den västerländska/europeiska kolonialismen började på allvar på 1400-talet, och erövring av nya markområden och nödvändigheten av slavhandel berättigades genom att kategorisera människogrupper. Information och förståelse om rasismens och rasifieringens hundratal års långa historia hjälper oss att förstå varför vissa människogrupper fortfarande upplever diskriminering och orättvisa.

Det är ofta lätt att tänka att kolonialism endast gäller de västliga stormakterna. Emellertid har även många stater, som inte har haft officiella kolonier, på många sätt varit delaktiga och förmånstagare i kolonialismprocessen. Finland är ett exempel på detta: även om Finland inte officiellt har haft egna kolonier, drog Finland emellertid bland annat ekonomisk nytta då landet var en del av Konungariket Sverige. Kolonialism är också att det samiska urfolket, som bor i de norra delarna av Finland, Sverige, Norge också Ryssland, framtogs deras rätt till land och att de i och med assimilationspolitiken tvingades att assimileras med majoritetsbefolkningen.

I Europa verkar nazismens och holocaustens spöken fortfarande, och förra seklets dystra historia bidrar fortfarande till oviljan att tala om ras, även om rasförtryck fortfarande är en verklighet som en del människogrupper lever i. Detta betyder att våra moderna samhällen inte har färdigheter att tala om företeelsen, för att inte tala om kompetens att ingripa i den. Tystnaden betyder emellertid inte att problemet skulle ha försvunnit.

Du kan läsa mer om Finlands förhållande till kolonialism till exempel i Suvi Keskinens (2019) artikel: Intra-Nordic Differences, Colonial/Racial Histories, and National Narratives: Rewriting Finnish History. In *Scandinavian Studies*,

Vol. 91, No. 1-2, Nordic Colonialisms, s. 163-181.

www.jstor.org/stable/10.5406/scanstud.91.1-2.0163

Det är viktigt att förstå vad vi talar om när vi talar om ras. När vi talar om "ras", avser vi dess sociala struktur. Därför talar vi om tanken eller begreppet om ras. Ras är inte någon slags essentialistisk kategori eller ett biologiskt särdrag. Även om ras är en social konstruktion, har den mycket konkreta sociala konsekvenser för individer och gemenskaper.

Även om termen "rasism" numera används mer än någonsin tidigare, är många myndigheter och människor fortfarande rädda för begreppet "ras". Som följd av detta ökar distansen allt mer mellan våra uppfattningar om rasism och den historiska ramen för "ras" samt de kategorier och hierarkier som skapats genom rasifiering. Denna benägenhet att hänvisa till rasism utan att hänvisa till dess grund som utgår från ras samt motviljan att använda termen "ras" (särskilt i officiella undersökningar och annan informationsinsamling i stora delar av Europa) är problematisk, eftersom detta försvårar specificeringen av olika slags etniska och rasmässiga upplevelser.

För att vi ska kunna återställa den betydelse som är noggrant definierad för rasismen, måste vi fortsätta att tala och skriva om ras i stället för att undvika att hänvisa till detta svåra begrepp. Att undvika "ras" gör det svårare att möjliggöra en betydelsefull förändring och försämrar vår förmåga att bekämpa rasism. Därför är konstateranden såsom "jag är färgblind", "för mig spelar det absolut ingen roll om du är svart, lila eller blå", "vi tillhör alla samma människoras" eller "all lives matter" (som motstycke till Black Lives Matter-rörelsen) inte till hjälp i det antiras-

tiska arbetet. Även om syftet bakom påståenden om färgblindhet kan vara bra, underskattar de en mycket verklig ojämlik behandling som människor som rasifierats som icke-vita drabbas av i våra samhällen, vilka utgår från vithetsnormen.

Med **ras** avses de igenkännbara fysiska och biologiska drag som vårt samhälle anser vara socialt betydelsefulla. Det är fråga om ett historiskt klassificeringssystem som utgår från uppfattningar om moralisk överlägsenhet och som placerar vissa grupper i toppen av den sociala hierarkin och andra på dess botten. Genom historien har den på många sätt bäddats in i och internaliserats i praxis, strukturer och institutioner.



RAS

Ovilligheten att tala om ras har lett till benägenheten att blanda ihop termerna ras och **etnicitet** som åter avser en människogrupp vars kultur har gemensamma seder, värderingar och traditioner. Däremot är etnicitet ofta sammanslingrat runt ras. Till exempel kan en avkomling till föräldrar som är födda utomlands men som själv är född i Finland se sig själv etniskt som en finländare (på grund av sina finländska kulturella traditioner), men andra klassificerar eller godkänner nödvändigtvis inte hen som en finländare på grund av hens hudfärg. Orsaken bakom detta är begreppet om ras, inte etnicitet. Även om "etnicitet" verkar som term vara neutral och färgblind, syftar den bedrägligt indirekt på icke-vita kroppar. Därmed är påståenden om samhörighet som utgår från etnicitet (till exempel nationalitet eller språk) meningslösa, då "rasmässig samhörighet" fortfarande ifrågasätts i vardagssituationer.

Den sociala och historiska process, där människor uppdelas enligt yttre drag och placeras i en social hierarki som definierar olika värden för deras liv, arbete och mänsklighet, kallas **rasifiering**. Ofta talar man om rasifiering endast i fråga om marginaliserade etniska minoriteter. Rasifieringsprocesserna påverkar emellertid hela samhället, inte endast en del människogrunder. Det betyder att människor och grupper som rasifierats som vita placeras i den högsta sociala klassen och att deras liv och mänsklighet värdesätts mer än sådana människors liv och mänsklighet som rasifierats som icke-vita.

Kanske du har stött på den engelskspråkiga termen **PoC** som avser människor som rasifierats som icke-vita. Förkortningen kommer från orden People of Colour. (Man bör emellertid inte använda ordet "färgad" eller coloured, eftersom ordet har en nedsättande betydelse särskilt i den engelskspråkiga kontexten.) En annan förkortning är **BIPoC** (Black, Indigenous, and People of Colour) som syftar mer specifikt på rasism som svarta människor och människor som hör till ursprungsbefolkningar möter. På svenska används samma förkortningar, och ibland uttrycket människor av färg. Man bör inte endast använda dessa termer för att beskriva yttre egenskaper, eftersom detta endast stärker tanken om vithet som norm: termerna infördes i folkrörelser snarare för att lyfta fram gemensam solidaritet mot vithetens normativa karaktär, hegemoni och dominans. Det är fortfarande ett bättre alternativ att tala om gemenskaper så att man hänvisar närmare till dem. Precis som med ord som beskriver alla människor, är det allra bäst att följa det som människor som själva hör till marginaliserade grupper definierar sig själva.

Rasism är ett förtryckarsystem som utgår från rasifiering av individer och som tar sig uttryck på den interpersonella, strukturella och institutionella nivån.

**** RASISMENS NIVÅER (A)**

När man i samhället för offentliga diskussioner om rasism, talar människor ofta om en enskild diskriminerande gärning som en individ riktar mot en annan individ eller en grupp. Ett exempel på detta är användningen av rasistiska skällsord. Även om sådana enskilda gärningar tyvärr fortfarande är mycket vanliga, är det endast fråga om ett sätt för rasism att visa sig och en nivå där rasism förekommer: **rasism som förekommer i interaktion mellan människor.**

Det är viktigt att betona att rasismens karaktär är **strukturell**. Detta betyder att enskilda rasistiska handlingar utgör en del av ett större system av fördomar, beteende och praxis som har uppstått under århundraden och som numera är globalt en så integrerad del av våra sociala, ekonomiska och politiska system att den anses som en norm som inte ifrågasätts. Ett exempel på detta är att människor som rasifierats som vita visas i olika medier (reklam, filmer, tv-program och nyheter) som standardnorm, när åter människor som rasifierats som icke-vita kopplas till negativa aspekter. Tänk till exempel på vilka olika sätt man talar om människor som flyttat till vårt land från olika länder. Tänk på vilka som ses som experter i vårt samhälle. Tänk på hur elever som hör till rasifierade minoriteter går igenom hela skolsystemet utan att möta en enda icke-vit lärare eller rollmodell. Den enda människan som ser ut som dem är till exempel skolans städare. Detta påverkar elevernas psykologiska utveckling.

Eftersom rasism är strukturellt, talar vi också om **institutionell** rasism. Med det avses lagstiftning, tillvägagångssätt och praxis som avsiktligt eller indirekt favoriserar och gynnar människor som rasifierats som vita eller försätter människor som rasifierats som icke-vita i en sämre ställning. **Det bör noteras att dessa tillvägagångssätt, lagar och praxis inte uppstår av sig själva. Däremot skapas, verkställs och upprätthålls de av människor.** Ett exempel på detta är brottsbekämpning, vars syfte är att hålla oss och vårt samhälle säkra. Trots detta har den etniska profilering som myndigheter (polisen, ordningsvakter osv.) utövar lett till en utpräglad stämpling av människor som rasifierats som icke-vita som brottslingar: ofta övervakas de mer, man förhåller sig misstänksamt till dem och de får hårdare straff. Låt oss också tänka på anställningspraxis på en mer allmän nivå: även om vi har lagar, vars syfte är att garantera alla jämlika möjligheter, vet vi att i verkligheten får människor med vissa rasifierade bakgrunder inte sysselsättningsmöjligheter på grund av fördomar hos människor som ansvarar för rekrytering.

Vi talar om alla dessa rasismnivåer tillsammans, då vi säger att rasism är ett förtryckarsystem.

Nedan kan du läsa om olika sätt enligt vilka rasism diskuteras i våra samhällen.

Vi kan lägga märke till följande:

- I diskussionen används en känsloram (det är endast fråga om "hat", inte om att någon hatar en annan människa eller människogrupp).

-Risken är att rasism endast uppfattas som ett problem på den individuella nivån och att den har sitt ursprung i irrationella människors handlingar. Detta underskattar och ignorerar maktstrukturer samt strukturell och institutionell rasism.

- Diskussionen fokuserar på klasskillnader (rasism är ett problem som drabbar marginaliserade, obildade, fattiga och utbildade).

-Detta ignorerar rasismens strukturella och institutionella nivå, genom vilken makthavande människor skapar rasistisk lagstiftning och samhällspraxis.

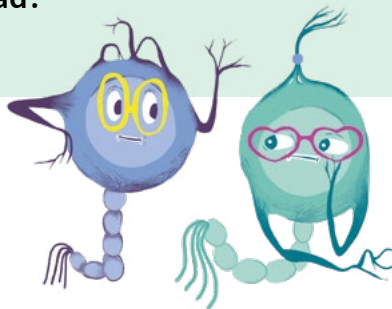
- Diskussionen hänvisar till avsiktlighet (rasism utgår från en medveten avsikt att diskriminera – "Jag är inte rasist eftersom jag inte ville kränka någon.").

-Därmed anses att anmärkningar om rasistisk diskriminering eller praxis innebär att människor medvetet beskylls för att vara onda. Därmed görs rasism åter till något individuellt i stället för att fokusera på dess strukturella och institutionella sidor.

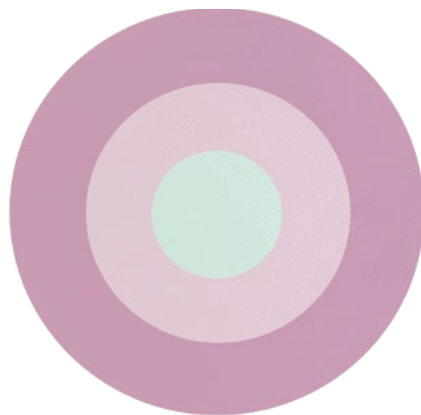
- Man talar om rasism som en ny företeelse som är kopplad till ankomsten av icke-vita invandrare, flyktingar och asylsökande.

-Detta ignorerar rasismens långa globala historia. Romer tros ha bott i Europa i nästan tusen år, men trots detta är de fortfarande den mest diskriminerade gruppen i Europa.

Gå tillbaka till den uppgift där du beskrev hur du förstår rasism. Beskrev du företeelser som beskrivs ovan i denna övning? Förändrades din uppfattning om rasism på något sätt eller förblev den oförändrad?



Var är du nu?



* HBTIQ+ (T)

Förutom rasism drabbar diskriminering ofta antagen eller verklig sexualitet eller sexuell läggning samt kön (eller könsidentitet). När vi talar om sexuell läggning samt könsidentitet och könsuttryck, måste vi först tala om begreppen kön och sexualitet (till exempel på engelska *sex* och *gender*). Men också i fråga om kön är det uppenbart att den inte är ett faktum som uppstår utifrån enskilda kategorier, utan snarare en social konstruktion. Ett stelt definierat könsbegrepp är därmed inte en objektiv sanning, utan människor som befinner sig i maktposition har beslutat vad begreppet om kön omfattar.

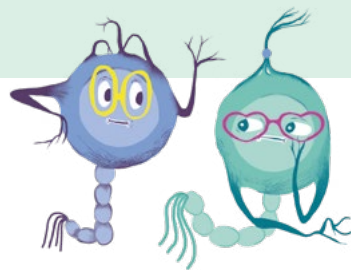
I många samhällen betraktas kön som binärt: man och kvinna. I västerländsk historia har patriarkala uppfattningar lett till ett system där män värderas högre och manlig dominans kommer först. Detta formar vår verklighet och hur vi förstår könsbegreppet samt också hur vi förstår innehållet i femininitet och maskulinitet och hur vi ska uttrycka dem, hur könsroller definierar våra handlingar osv.

Detta binära system är starkt kopplat till individens **sexuella läggning**, dvs. vilka människor vi är fysiskt, emotionellt och/eller romantiskt attraherade av. I de flesta samhällen antas och förväntas att alla har en heterosexuell identitet, dvs. att de är attraherade av representanter för ett annat kön (i regel kvinnor som attraheras av män och män som attraheras av kvinnor). Denna sociala norm kallas

heteronormativitet och den syns i vardagssituationer (till exempel om en lesbisk person talar på ett offentligt evenemang om sin partner och alla antar att partnern är en man).

Vi har skapar utifrån vår uppfattning som utgår från dessa kategorier och normer samhällen som diskriminerar dem som inte passar in i dessa byggda boxar (till exempel man-kvinna, maskulin-feminin, heterosexuell). Om människogrupper, som inte passar in denna box, används ofta förkortningen **hbtqi+**. Förkortningen kommer från orden **homosexuell**, **bisexuell**, **transperson**, **intersexperson** och **queer**. Plustecknet representerar andra icke-normativa sexuella minoriteter och könsminoriteter som lämnas utanför heterosexualiteten och cis-könsidentiteten, som exempel kan nämnas ickebinära människor.

Vilka könsnormer identifierar du i ditt samhälle och dina skola/läroanstalt?



Könsidentiteten och könsuttryck har en mycket nära koppling till ovan nämnda kategorier och hbtqi+-minoriteter. Ofta används termer som gäller könsidentitet och könsuttryck inkorrekt och ibland i fel kontext.

Med sexuell läggning eller sexualitet däremot avses den fysiska, emotionella eller romantiska attraktion som människan känner mot andra människor, och detta är en annan sak än könsidentitet eller könsuttryck. Människor identifierar sig i fråga om sin sexuella läggning till exempel som lesbiska, gay, bisexuella (bi), pansexuella (pan), asexuella och heterosexuella (hetero). Till exempel kan en transperson identifiera sig som lesbisk, gay, heterosexuell, bisexuell, pansexuell, queer eller asexuell.

Könsidentitet avser var och ens interna och individuella upplevelse av kön, och den kan motsvara den kön som man tilldelades vid födseln eller vara i strid med det. När vi talar om könsidentitet använder vi termer såsom trans, transman/-kvinna, ciskönad (kvinna, man), ickebinär och queer. Könsidentiteten kan motsvara individens könsuttryck, men det är inte nödvändigtvis så.

I könsuttryck är det fråga om det yttre uttrycket av individens könsidentitet. Uttrycket kan ske genom fysiska drag, socialt umgänge eller sättet att tala. Exempel på detta är kläder, smink, frisyr, hårborttagning (eller att inte göra det), hållning, gester samt beteende i offentliga och privata sociala miljöer. Könsuttryck kan ligga eller inte ligga i linje med de könsroller och -identiteter som det

binära könssystemet definierar. Termer i anknytning till detta är feminin, maskulin och androgyn/androgyni.

Det språk som vi använder då vi talar om hbtqi+-minoriteter har betydelse. Tidigare förklarade jag några termer som du kanske behöver. Dessutom behövs även annan terminologi än sådan som beskriver identifiering, för att man ska kunna vara inkluderande till exempel med hbtqi+-ungdomar. Hur vi talar om hbtqi+-människor och omvärlden definierar om vårt angreppssätt är inkluderande eller icke-diskriminerande.

Med språk beskrivs inte enbart andra människor eller omvärlden, utan också oss själva, så att vi ska ses som de människor vi är. I denna handbok använder vi ett inkluderande språk, och en del termer är kanske inte bekanta för dig. Därför har vi lagt till i slutet av handboken en ordlista som förklarar termer.

Språket är ett viktigt verktyg som kan användas till att inkludera eller utestänga människor. Ord som skrivs, talas eller tecknas är inte enbart ord. De har betydelser och de kan såra om man använder dem fel. När vi använder osakliga ord, är de som vapen. När någon säger något osakligt åt oss, är ett ord inte enbart ett ord. Ordet har makt, det utlöser känslor och dess betydelse gör ont inuti oss. Om någon använder ett skällsord som gäller min identitet (*slur*), kan jag inte bara ignorera saken, eftersom det sårar mig och min kropp reagerar på det som på fysisk smärta. Därmed är det ytterst viktigt att då vi talar med eller om

någon, och i synnerhet när det är fråga om marginaliserade grupper, att vi använder ett inkluderande, dvs. ett jämlikt språk.

I fråga om hbtqi+-personer avses följande:

1. Användning av rätt pronomen (om språket har könsspecifika pronomen) och ett könsneutralt språk

Pronomen används i vardagstalet och skrift i stället för personernas namn. Vi använder dem ständigt utan att tänka dess mer på dem. I många språk hänvisar pronomen till kön då man talar om en människa i tredje person. På engelska är de pronomen som används mest *he* (*him/his*) och *she* (*her/hers*) samt *they* (*them/theirs*) för dem som inte anpassar sig till binära könskategorier för man eller kvinna. På svenska kan man använda pronomet *hen*. Historiskt sett har svenska språket inte haft ett könsneutralt pronomen särskilt länge, utan *hen* har börjat användas officiellt först under de senaste årtiondena, till skillnad från engelska, där *they* har använts en längre tid, även om det är en nyare förändring att uttryckligen koppla *they* till ickebinära.

Viktigt: Använd om andra människor samma pronomen som de använder om sig själva. Om du inte är säker på de pronomen som någon använder, lyssna på hur *hen* hänvisar till sig själv eller fråga *hen* vilka pronomen *hen* önskar att man ska använda. Det är viktigt att komma ihåg att vår

tolkning av personens utseende inte nödvändigtvis motsvarar de pronomen som hen använder. Anta till exempel inte att en person med långt hår och bröst använder *hon*-pronomenet. Det är respektfullt att använda om personer de pronomen och det namn som de själva använder.

Kom ihåg att de pronomen som människor använder om sig själva kan förändras med tiden, så fråga vid behov personen vilka pronomen hen använder.

Observera också att en del språk är mycket könsbaserade och andra åter inte, så vi kanske tilltalar samma person på olika sätt på olika språk. Till exempel har finska språket inga pronomen som uttrycker kön, men detta betyder inte att språket inte på något annat sätt skulle uttrycka kön (till exempel har en del substantiv endast maskulin form, såsom ordet *jurist*, ”*lakimies*”, som slutar med ordet ”*man*”). Detta tema diskuterades redan i kapitel 2.2. ”Ord”. Slovenska däremot är ett mycket könsuppdelat språk, och det är omöjligt att undvika användningen av feminint och maskulint språk. På engelska används i stor omfattning pronomenen *she*, *he* och *they*.

2. Terminologi

Den ökande friheten och upplevelsen av att bli sedd ger människor bättre möjligheter att vara sig själva. För att beskriva detta behöver vi ett jämlikt språk som är betydelsefullt för oss, så att vi kan utveckla nya ord och termer, genom vilka vårt språk blir mindre kränkande och mer inkluderande.

Ett exempel är att tala om det kön man blivit tilldelad vid födseln och INTE det biologiska könet. Som begrepp är det kön man blivit tilldelad vid födseln mer jämlikt, eftersom det inte syftar på det kön som yrkespersoner inom medicin fastställer för oss vid födseln utifrån våra könsorgan, även om människor också definieras av många andra saker. Det så kallade biologiska könet består av kromosomer och hormoner, och inte ens de motsvarar nödvändigtvis det kön som tilldelas vid födseln. Detta kan verka enkelt, men det är fråga också om annat än vad vi ser utanpå. Så är det till exempel med kända idrottare såsom Caster Semenya. I de flesta samhällen definieras kön endast som man eller kvinna utifrån yttre drag, och därmed är kön också i detta avseende en social konstruktion som utgår från biologisk essentialism och inte biologiska fakta. Intersexpersoner, som inte "passar in" i dessa två kategorier, utsätts som nyfödda för onödiga operationer så att de kan placeras i en av de binära kategorierna.

Det språk som gäller hbtqi+-teman förändras och utvecklas, och därmed är det klokt att följa upp utvecklingen av ett inkluderande språkbruk via material som hbtqi+-organisationer i olika länder ger ut.

Åtminstone 10 procent av befolkningen identifierar sig med hbtqi-befolkningen, och bland unga är den procentuella andelen ännu större. Har du någonsin reflekterat över vad detta innebär med tanke på de barn eller studerande som du undervisar? Hur närmar du dig undervisningen eller språket i skolan så att du beaktar detta perspektiv?



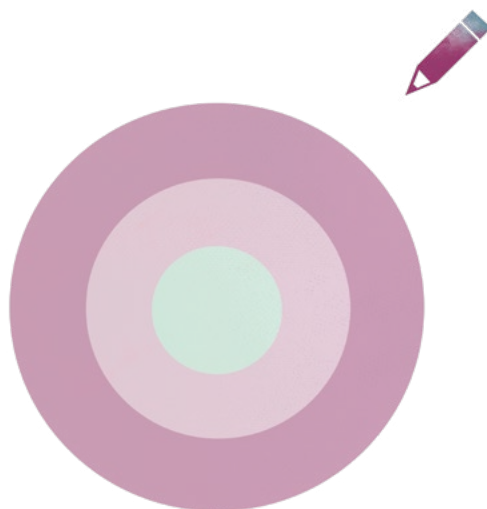
Hbtiq+-identiteterna ses allmänt som mindre värdefulla, och de har mindre makt. Utifrån denna hierarki drabbas personer som hör till hbtqi+-minoriteter av **olika slags diskriminering** som utgår från sexism, sexuell läggning och kön (eller könsidentitet). Dessa former av diskriminering kan benämnas enligt följande:

- **homo-/bi-/transfobi**: diskriminering som utgår från rädsla eller avsky för eller hat mot homosexuella identiteter/biidentiteter/transidentiteter

- **cissexism, heterosexism, transmisogyni**.

I detta kapitel har jag flera gånger nämnt hur komplicerat det är att tala om hbtqi+-tematiken. Vi människor är komplicerade, och vi har flera sociala identiteter. Nästa steg är att behandla vilken betydelse dessa saker har och vilken djupare inverkan de har på oss.

Var är du nu?



* INTERSEKTIONALITET (A)

”There is no such thing as a single-issue struggle because we do not live single-issue lives.”

Audre Lorde (1982), Learning from the 60s ⁵

Vi har nu granskat två förtryckarsystem som utgår från två marginaliserade sociala identiteter. Men vi människor har många dimensioner, så vad gör vi om vi hör till fler än en marginaliserad minoritet?



Professor Crenshaw | Bild: Mohamed Badarne

Även om bakgrunden för termen **intersektionalitet** är akademisk, har den blivit ett modeord och mainstream och ibland används den annorlunda än dess ursprungliga betydelse. Termen skapades 1989 av Kimberlé Crenshaw, professor i juridik vid Columbia University. Med termen ville hon beskriva hur erfarenheter som gäller rasifiering

⁵ Audre Lorde var en produktiv amerikansk författare och medborgarrättsaktivist. Citatet har tagits ur ett tal som hon höll 1982 vid Harvard University som en del av en Malcolm X-helg.
Källa: blackpast.org/african-american-history/1982-audre-lorde-learning-60s

och kön korsar och överlappar varandra. Hon tog också upp hur vita feministers handlingar ignorerade svarta kvinnor, vilket skadade dem. Hon hade lagt märke till att på den tiden gav inte lagstiftningen ett tillräckligt skydd: vid behandling av rasdiskriminering beaktades oftast svarta personer av manligt kön, och vid behandling av könsdiskriminering beaktades oftast vita personer av kvinnligt kön. Följden blev att svarta kvinnor drabbades av diskriminering både på grund av rasism och könsdiskriminering, men domstolarna skyddade inte dem mot denna diskriminering. Begreppet har utvidgats under åren till att också gälla andra marginaliserade grupper, men såsom Ijeoma Oluo betonar: "Man borde aldrig ha fått skilja begreppet från de kärnproblem som det gav upphov till, och man borde aldrig använda det mot svarta och bruna kvinnor, eftersom termen skapades för dem" (Ijeoma Oluo, *So You Want to Talk About Race*, xv).



I den allmänna diskussionen anses intersektionalitet ofta felaktigt endast behandla mångfald eller vem som identifierar sig med en förtryckt eller marginaliserad grupp. Men det krävs endast sunt förnuft för att förstå att tyvärr upplever en svart person av manligt kön på grund av sexism i vårt samhälle världen på ett annat sätt än en svart kvinna. En person, vars funktionsförmåga skiljer sig från normen, upplever på grund av ableism världen på ett annat sätt än en person vars funktionsförmåga följer normen. Och en person, som i fråga om sin hudfärg och funktionsförmåga skiljer sig från normen, upplever världen på ett annat sätt än en person som uppfyller vithetsnormen men vars funktionsförmåga avviker från normen, eftersom rasism och ableism är kopplade till varandra och blir synliga på olika sätt i detta fall.

I stället för "intersektionella identiteter" bör vi i vårt arbete tala om en **intersektionell referensram**. Man bör alltid tala om detta då arbetet har att göra med människor och olika slags gemenskaper, vare sig det är fråga om den akademiska världen eller social rättvisa samt det arbete som genomförs inom pedagogiken. Den intersektionella referensramen förutsätter att man beaktar att människor inte är endimensionella: vi har många sociala faktorer och egenskaper som påverkar vår verklighet på olika sätt. Endast när vi i vårt arbete som främjar rättvisa beaktar de allra mest marginaliserade, kan vi garantera att ingen hamnar på efterkälken.

Med hjälp av dessa korta engelskspråkiga videor kan du bekanta dig mer med begreppet om intersektionalitet. De lämpar sig också för elever, så du kan använda dem i undervisningen.

Kimberlé Crenshaw: What is Intersectionality? (

National Association of Independent Schools)

<https://youtu.be/ViDtnfQ9FHc>

Intersectionality 101 (Learning for Justice)

<https://youtu.be/w6dnj2lyYjE>

Kids Explain Intersectionality

(SOY Human Rights Equity Access Team)

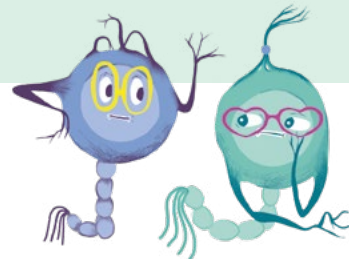
<https://youtu.be/WzbADY-CmTs>

**Denna bild åter illustrerar intersektionalitet
roligt och enkelt:**

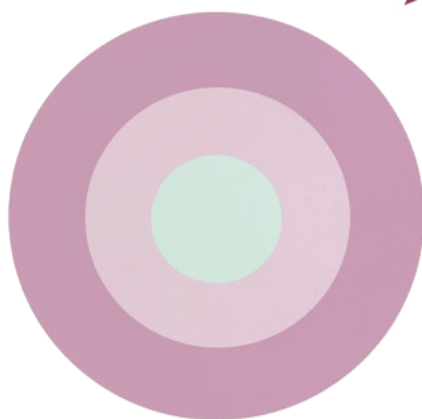
Intersectionality: a fun guide (Miriam Dobson)

<https://theavarnagroup.com/wp-content/uploads/2015/11/Intersectionality.pdf>

När jag betraktar praxisen och verksamhetskulturen i min skola, hur visar sig intersektionalitet? Hur kan jag börja använda en intersektionell referensram mitt arbete?



Var är du nu?



A series of horizontal dotted lines for writing notes.

A n t e c k n i n g a r



**HUR KAN MAN
ÖVERVINNA UTMANINGAR**

IDENTIFIERA, HANTERA, FÖRÄNDRA (A)

“All that you touch You Change. All that you Change Changes you. The only lasting truth is Change.”

-Octavia E. Butler (1993), *Parable of the Sower*

Nu när vi redan har läst om ordens betydelse och har bättre förståelse om de förtryckarsystem som orsakar diskriminering, vad skulle vi kunna göra för att utrota ojämlikhet och diskriminering?

I SAFER-projektet har vi använt en referensram för förändringsarbete som kan sammanfattas i följande process med tre steg:⁶

Steg 1.
IDENTIFIERA

Steg 2.
HANTERA



Steg 3.
FÖRÄNDRA

6 Denna referensram har utvecklats och tagits i bruk i Institutet för Fredoförans tidigare projekt Outside In: Transforming Hate samt Anatomy of Ostracism.

Såsom vi har lärt oss i de tidigare kapitlen, börjar förändringar med **identifiering**. Genom att identifiera vår bakgrund samt våra privilegier, fördomar och antaganden som vi tar med i varje situation, kan vi lättare identifiera normerna i vårt samhälle, strukturell ojämlikhet och diskriminering. Detta kan låta förenklat, men vi har förvåningsvärt mycket sådant som vi inte själva ser då vi granskar oss själva och vår ställning i världen i förhållande till andra. Dessa är resultatet av mänskligheten och det sätt enligt vilket vårt samhälle har byggts upp, och att identifiera och erkänna dem förutsätter aktiva självreflektioner och funderingar. Enligt vår erfarenhet är människor emellertid benägna att hoppa direkt till det andra steget för att behandla diskriminerande situationer då sådana uppstår, utan att förstå de grundläggande orsakerna till diskriminering. Man skulle kunna jämföra situationen med att släcka små bränder utan att någonsin försöka utreda var bränderna har sitt ursprung.

Vi måste identifiera den orättvisa och diskriminering som sker runt oss, så att vi kan hindra dem från att växa och sprida sig. Detta betyder naturligtvis inte att det finns mindre och obetydligare ojämlikheter. Diskriminering är alltid diskriminering, och alla diskriminerande åtgärder ökar upplevelsen av diskriminering. **Hatets pyramid** är en nyttig referensram för att reflektera över detta tema. Den judisk-amerikanska medborgarorganisationen Anti-Defamation League (ADL)⁷ utvecklade detta undervisningsverktyg för att åskådliggöra vad vi kan lära oss av holocausten. Pyramidmodellen åskådliggör visuellt hur

7 För att ta hänsyn till våra sociala verkligheters komplexitet och när jag arbetar med social rättvisa, är jag skyldig att i detta sammanhang ta upp att ADL inte är en oproblematiserad aktör. Även om organisationen har tagit fram för utbildare bra verktyg som behandlar hat, har den också för sin del bidragit till systematiskt förtryck av andra marginaliserade grupper. Jag uppmanar dig att sätta dig in i frågan och dra dina egna slutsatser: <https://drotheadl.org/>

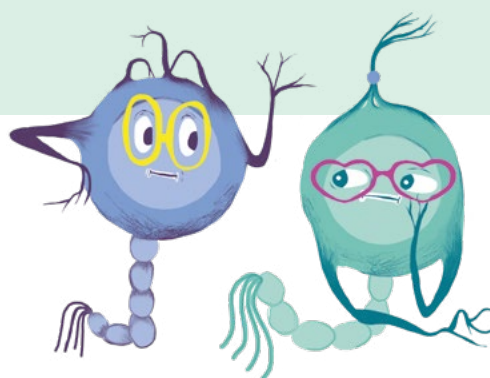
Detta har också en anknytning till de mer övergripande reflektioner i handboken om att världen inte består av enkla binärer såsom svart och vit eller god och ond. Vi har alla våra skuggområden – en del värre än andra – men vi alla ska ha som mål att tillsammans försöka utmana och utveckla oss själva.

frön av hat kan växa från fördomsfulla attityder till våld som drivs av hat. Vi kan också använda ett isberg som symbol: extremt våld är den synliga toppen, och under ytan döljer sig attityder, beteende, handlingar och att inte ingripa. Alla dessa verkar i bakgrunden. Därför har vi under SAFER-projektet och i denna handbok fokuserat på att särskilt reflektera över våra fördomar, vårt beteende och handlingar samt när vi låter bli att ingripa. Vårt mål är att stoppa den accelererande utvecklingen av hat genom att hindra de frön som utgör grunden för detta från att växa och på många sätt normaliseras.

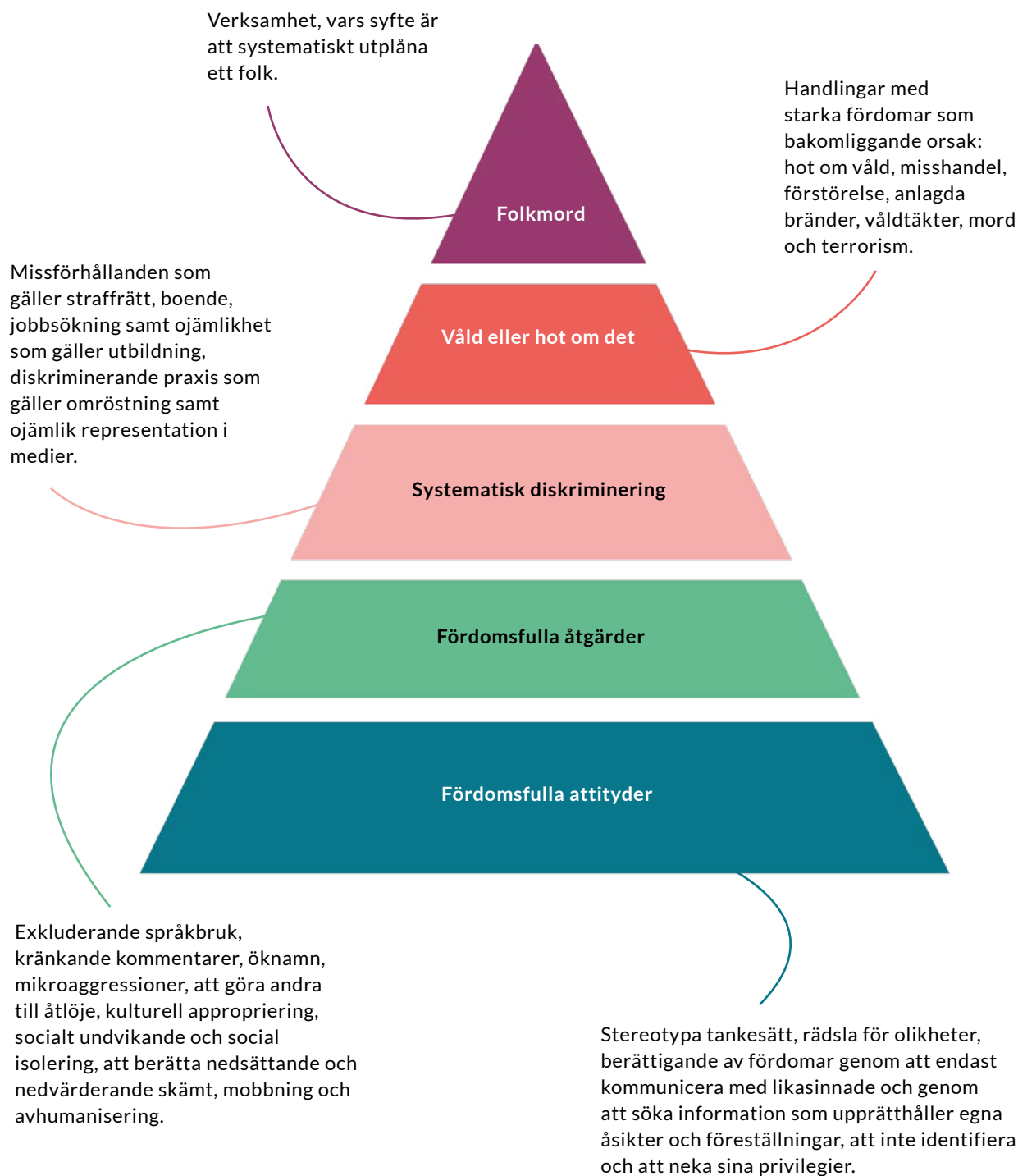
Du hittar en minilektion om hatets pyramid och material som lämpar sig för undervisning här:

adl.org/education/educator-resources/lesson-plans/mini-lesson-the-pyramid-of-hate

På vilken nivå i pyramiden skulle du placera ditt samhälle just nu? Varför?



HATETS PYRAMID



Bearbetad efter webbplatsen:

adl.org/sites/default/files/documents/pyramid-of-hate.pdf

Det andra steget i arbete mot diskriminering är kanske bekant för de flesta: **behandla situationen** så konstruktivt som möjligt. Om vi är helt ärliga så önskar de flesta av oss att vi skulle få en enkel och snabb uppgiftslista eller svar som man kan lära sig utantill och som vi skulle kunna använda då vi möter diskriminering på arbetsplatsen. Tyvärr kan vi inte erbjuda dig lätta lösningar eller magiska ord. Vi kan emellertid berätta att när du möter fientligt beteende och vill ingripa i situationen, är det viktigt att tänka på RAMEN för alla som befinner sig i situationen – också din egen – och fundera över vad du vill uppnå i situationen i fråga.

Vill du endast lugna ner situationen? Vill du att den du anser har handlat fel ska förstå hur skadligt hans uppförande är? Och hur är det med den som har blivit utsatt för hatiskt beteende eller tal, hur mår hen? Eller kanske du vill utnyttja situationen som en möjlighet att lära andra. När situationen så att säga pågår är det svårt att genomföra allt detta. Till exempel i en situation där du i förbigående ser att en elev skäller på en annan elev och använder ett hatiskt språk, är den omedelbara instinkten att tillrättavisa mobbaren och behandla situationen på det sättet. Sådan verksamhet brukar emellertid leda till att eleven försvarar sig och att dialogen upphör samt till att en hållbar och konstruktiv förändring av beteende ignoreras, vilket vi naturligtvis inte vill. Du hittar fler reflektioner kring hur man kan lösa utmanande situationer i kapitel 3.5. ”God praxis och verktyg”.

Medvetenhet om en själv: vad medför vi till situationen?

Jag nämnde att det är viktigt att beakta den egna RAMEN när man möter diskriminerande beteende. Detta är viktigt eftersom vi tar med i situationen vår egen verklighet som kan direkt påverka hur vi reagerar i situationen, behandlar den eller hur vi kommunicerar.



Du kan bedöma vad du tar med dig i situationen genom följande perspektiv.

- **Känslor:** I olika situationer upplever du olika känslor, och det är viktigt att få en kontakt med dem för att förstå vad som händer i dina tankar.

- **Föreställningar:** Åsikter som sitter hårt och som vi ser som sanna. När vi reagerar personligt på en situation kan det vara ett tecken på att en av våra kärnföreställningar har utmanats.

- **Uppfattning:** Detta är det sätt enligt vilket vi själva förstår, tolkar och ser olika saker. Därmed är det viktigt att förstå att du i olika situationer ser hur du själv tycker att situationen ser ut i stället för hur situationen ser ut generellt eller ur någon annans synvinkel. När du bedömer situationen kom ihåg att saker kan se olika ut för olika personer.

- **Antaganden:** Saker som vi godkänner som sanna eller säkra utan bevis. Ofta gör vi antaganden för att fylla i luckor som känns osäkra.

- **Förväntningar:** Saker som vi tror kan hända eller som vi anser borde hända. En del förväntningar gäller våra önskemål och andra våra rädslor.



**Har du blivit tvungen att behandla
diskrimineringsituationer på din arbetsplats?
Vilka saker beaktade du (eller lät du bli att beakta) i
situationen?**



För att åstadkomma en bestående förändring måste vi göra mer än att enbart reagera på diskriminerande situationer och försöka hantera dem. Vi måste aktivt **förändra** våra samhällen så att de blir trygga och jämlika för alla – det vill säga att vi måste eliminera orsaker bakom bränderna. Vi tror att förändringen börjar hos dig och oss, och att kulturen förändras genom dig också i de institutioner där du arbetar. Vi eftersträvar en förändring genom att så frön av jämlikhet och rättvisa i stället för frön av hat. Vi låter fröna växa samt effekterna av förändringsprocessen och ny praxis anhopas. Effekten syns ofta först på den individuella nivån och i familjer, och expanderar därefter genom arbetsplatser och grannskap till hela staden och ännu mer. I följande avsnitt går vi igenom olika sätt att främja en sådan förändring.

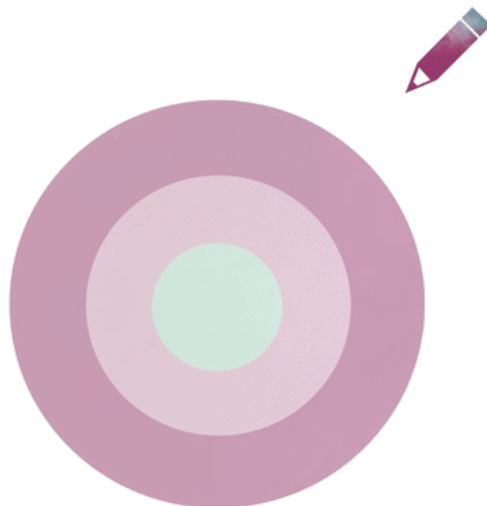


Innan du läser följande avsnitt och börjar reflektera över det som du har läst hittills, vilka alla saker tror du är kopplade till förändringen och vad förutsätter främjandet av en förändring av dig?



Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.

Var är du nu?



3.1. KÄNSLOR OCH BEHOV (A)

Innan vi går vidare till sådan verksamhet och dess metoder som har en förändring som mål, måste vi förstå något grundläggande om människor: allt som vi någonsin har gjort och allt som vi någonsin gör har sin motivation i universella mänskliga behov. Hos oss uppstår vissa slags känslor om våra behov inte uppfylls, och detta får oss också att bete på ett visst sätt. Detta är grundtanken för våldsfri kommunikation (Nonviolent communication, NVC), och vi har på många sätt utnyttjat referensramen i fråga i våra förändringsteorier och utvecklingen av praxis i SAFER-projektet.

Om vi tar ett enkelt exempel på hur känslor som beror på otillfredsställda behov utlöser ett visst slags beteende hos oss. Du har säkert stött på en situation där du eller någon annan har varit ilsken på grund av hunger. Kanske vi har upptäckt under arbetsdagen att vi har blivit otåliga, att vi tappar fokus lättare och att vi kanske blir så irriterade på grund av andra att vi till och med snäser till. Vi känner oss irriterade, trötta och arga. När vi ser tillbaka på dagen upptäcker vi kanske att vi har jobbat hårt sedan morgonen utan pauser, att vi har rusat från en lektion till en annan och också klämt in ett möte också, och nu är det sent och vi har inte ätit någonting. Att äta är ett grundläggande behov för vår existens, och om detta behov inte har tillgodosetts uppstår negativa känslor, vilket för sin del leder till ovänligt uppförande.

Känner du igen att du någon gång har uppfört dig på ett visst sätt eftersom dina behov inte har tillgodosetts?

Därför är det inte någon konstig slutsats att verksamhet som har sitt ursprung i hat och som diskriminerar ofta är en följd av otillfredsställda behov, och att vi ska kunna identifiera dessa behov för att hindra sådant och hitta sätt att tillfredsställa dem. Detta är inte alltid möjligt i situationer där diskriminerande verksamhet kommer fram. Man kommer emellertid åt de grundläggande orsakerna först efter en djupgående behandling. Men nu när vi är medvetna om referensramen för våldsfri kommunikation är det åtminstone lättare för oss att vara medvetna om vår egen och andras RAM samt att utifrån den fatta välgrundade beslut.

I den förändringsprocess som gäller hat är det viktigt att förstå att även om ett hatfullt tal och beteende har sitt ursprung i rädsla, okunnighet, inlärt beteende och så vidare, utlöses det emellertid **ALLTID** av behov som inte har tillfredsställts.

När något av våra **behov** inte tillfredsställs:



Detta utlöser **känslor** – detta betyder att våra känslor är ett resultat av om våra behov tillfredsställs eller inte.



Vi betar oss eller tänker på ett visst sätt, när vi svarar på (medvetet eller omedvetet) vad och hur vi känner.



HATFULLT BETEENDE UTLÖSES AV BEHOV SOM INTE HAR TILLFREDSSTÄLLTS

Om vi inte är medvetna om och lyhörda för våra egna känslor (tyvärr är det så för många), så är det lätt att missförstå känslornas karaktär.

1. Tankar: Ofta blandar vi ihop våra tankar och känslor. Om du kan säga "jag tycker" i stället för "det känns som att", är det fråga om en tanke i stället för en känsla.

2. Hur vi tänker att andra behandlar oss: "Det känns som att hen inte förstår mig." Upplevelsen av att bli missförstådd är vår egen känsla, inte den andras beteende.

3. Självbedömning: "Jag känner mig värdelös" är i själva verket en bedömning. Följden av en sådan bedömning kan till exempel vara känslan av besvikelse.

4. Uppfattningen om att andra kan "orsaka" känslor: När någon till exempel säger "det känns som att ingen någon tar hänsyn till mig" eller "jag tycker att hen ignorerar mig", är det fråga om känslor. Känslan är snarare: "Jag är ledsen eftersom hen ignorerar mig." Andra kan utlösa eller väcka våra känslor, men de orsakar inte våra känslor. Vi måste ta ansvar för våra egna känslor.

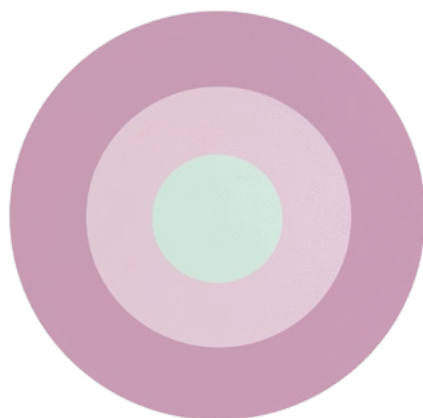
5. Behov: "Jag känner mig älskad." Kärlek är ett behov, inte en känsla.



Du hittar en uttömmande lista över universella behov samt känslor i anknytning till tillfredsställda och otillfredsställda behov i bilaga 2. Du får också öva analys av situationer utifrån exempelfall i kapitel 4.4. (Vi analyserar exempelsituationer).



Var är du nu?



A n t e c k n i n g a r

3.2. EMPATISKT LYSSNANDE (T)

Vi kan bättre vara i kontakt med andra om vi förstår att vi har universella behov och känslor i anknytning till dem. Man får kontakt med sig själv eller andra genom kommunikation. Ord och kroppsspråk har en viktig roll, då vi försöker engagera och skapa kontakt med en ung person som vi arbetar med. Även om det vi säger har stor betydelse, är det viktigt att också uppmärksamma hur vi lyssnar på andra. Ibland glömmar vi att lyssna. Genom att genuint lyssna på en annan skapar vi en kontakt med en annan person. Och för att lyssnandet ska vara effektivt, ska det vara aktivt.

Vi behöver empati för att få en kontakt med andra människor. Empati är förmågan att förstå andras känslor. Det är förmågan att sätta sig in i någon annans situation. Det betyder att man avstår från att kritisera och att man identifierar andras känslor. Det betyder att man förmedlar känslor. Det betyder att man aktivt skapar en kontakt med andras ord.

Det är viktigt att komma ihåg att empati inte är samma sak som sympati. Sympati betyder att vi uttrycker våra egna känslor eller upplevelser, för att vi till exempel ska få en annan att känna sig bättre i sig själv. Sympati hjälper emellertid inte, eftersom vi då inte lyssnar på den andras upplevelse som borde stå i centrum. Du kan bekanta dig med skillnaderna mellan empati och sympati genom följande video (videon har endast text på engelska):

[youtube.com/watch?v=HznVuCVQd10](https://www.youtube.com/watch?v=HznVuCVQd10)

Förutom att det är viktigt att visa empati och medkänsla för andra, är det också viktigt att visa det för oss själva. När vi kan lyssna på oss själva och våra egna behov, kan vi också bättre lyssna på andra och skapa en kontakt med dem.

När något är på tok, när någons behov inte har tillfredsställts och när det är fråga om hatretorik eller diskriminering, måste vi komma ihåg att det inte räcker med att enbart aktivt lyssna. Vi måste få en kontakt med alla som påverkas av situationen. Det är möjligt att skapa en kontakt med hjälp av **empatiskt lyssnande**.

Empatiskt lyssnande betyder att man skapar en kontakt med en annan person. Vi måste kväva vår vilja att avbryta, ställa frågor, tolka och analysera den andra. Det kan vara fråga om tyst närvaro och om att ge hela sin uppmärksamhet åt en annan. Syftet är att ge tid och utrymme för den andra att uttrycka sig. Det är fråga om att stiga in i inlärningszonen.

Utveckling av en empatisk förmåga att lyssna på andra kräver tid och övning. Det lönar sig att öva på att lyssna på andra så att man är medveten om sin egen process.



HÄR GES NÅGRA EXEMPEL PÅ HUR MAN KAN LYSSNA PÅ ANDRA:

- Sluta tala så att du kan lyssna.
- Ge tid åt den andra för att säga vad hen vill säga (du kanske måste vara tyst en längre tid än vanligt).
- Fokusera på den andras budskap genom att fokusera på hens ord, tankar och känslor.
- Titta på den andra personens ansikte, ögon och händer, så att det är lättare för hen att kommunicera med dig och lättare för dig att fokusera och visa att du lyssnar.
- Granska emellanåt hur du själv mår och hur det känns.
- Eliminera distraktioner till exempel genom att lägga undan din telefon.
- Ta ansvar för kommunikationssituationen genom att försöka förstå vad den andra säger, och om du inte förstår något, be den andra förtydliga detta.
- Reagera på vad den andra säger i stället för att fokusera på själva personen, så att din reaktion inte påverkas av din tolkning av den andras ord.

- Lyssna på hur något sägs och var lyhörd för känsloreaktioner och attityder: lyssna inte enbart på orden.
- Lämna åt den andra tid och utrymme att tänka, och fyll inte tystnaden med frågor eller kommentarer som inte hjälper.
- Se upp så att du inte drar förhastade slutsatser vad gäller att den andra använder alla ord på samma sätt som du, att hen känner på samma sätt som du eller att hen ljuger eftersom hen har tolkat saker på ett annat sätt och så vidare.
- Dra inga förhastade slutsatser utan vänta innan du fattar beslut, så att du hinner få all information som är tillgänglig.
- Motsätt dig känslan av att du borde lösa ett problem, eftersom din uppgift endast är att lyssna. Om du fokuserar på att hitta lösningar lyssnar du inte ordentligt.



Ibland kanske vi märker att vi gör något som avbryter det empatiska lyssnandet, vilket skapar ett avstånd och bryter kontakten. Här ger vi exempel på **oempatiska sätt att lyssna och kommunicera** samt på **tal som bryter kontakten**.⁸

stil	beskrivning	exempel
Råd/korrigering	En av våra instinkter är att försöka åtgärda saken och genast hitta en lösning. Men ju mer utrymme du ger för den andra för att behandla saken, desto oftare hittar hen lösningen själv.	"Jag vet vad som ska göras. Jag går dit och pratar med hen, och du gör så och så." "Jag tycker att du ska..." "Varför gjorde du inte så att...?"
Jämförelse/att överträffa	Vi tänker att om vi berättar om våra egna erfarenheter så börjar den andra må bättre, men i en svår situation vill hen endast berätta om sin egen upplevelse.	"Det där är väl inget. Vänta bara när du hör vad som hände mig..."
Uppllysning	Vi använder det som den andra berättar som ett tillfälle att lära dem.	"Du skulle kunna lära dig enormt mycket av denna erfarenhet. Detta bevisar att när du gör så här, så händer sådant här." "Du skulle vända det här till en positiv upplevelse om du bara..."

8 Källa: Outside In – Educational Tool and Practice Manual:
<https://transforminghate.net/>

stil	beskrivning	exempel
Att tycka synd	Ofta blandar vi ihop sympati och empati och tänker att om vi uttrycker vår egen sorg eller ledsnad för den andra, börjar hen må bättre. Detta kan emellertid kännas nedlåtande.	"Stackars dig... Å nej, det var ju hemskt det som hände..."
Förklaringar/ursäkter	Vi förklarar för den andra att den konflikt som hen drabbades av kanske var hens eget fel eller en felaktig tolkning, att hen borde tänka på andra eller att hen förtjänade det som hände.	"Jag skulle ha ringt, men..." "Är du säker på att kommentaren var rasistisk? Kanske du bara missförstod den." "Vet du hur svårt det är att vara lärare? Så att om hen sade så åt dig, kanske du borde ta hänsyn till hur svårt hens arbete är."
Analys	Vi försöker reda ut det som har hänt genom att göra antaganden eller dra slutsatser, och vi önskar att den andra börjar må bättre om hen förstår den grundläggande orsaken till problemet.	"När du reagerar så här, kan det bero på hur din mamma behandlade dig som barn?"
Underskattande/tillbakadragenhet	Vi tänker att den andra börjar må bättre om vi förmedlar att det som den andra har delat med sig inte är så allvarligt eller betydelsefullt som hen tänker.	"Kanske du överdriver. Inte är situationen så allvarlig. Ids inte, det händer hemskare saker i världen varje dag." "Ryck upp dig. Var inte så dyster."

stil	beskrivning	exempel
Förhör/insamling av information	Vi ställer fler frågor eller vill ha exaktare information som intresserar oss själva i stället för att stödja den andra då hen berättar sin berättelse. Ofta gör vi så när vi vill rätta till situationen.	"När sade hen alltså detta? Var var du när det hände? Vilka ord använde hen exakt...?" "När började detta?"
Att berätta en historia	Vi utnyttjar situationen för att berätta vår egen historia i stället för att lyssna på den andra.	"Det där påminner mig om när..."

Dessa är inte rätt eller fel sätt att lyssna. Vi använder dem ständigt i dagliga diskussioner. Men när vi är mer medvetna om hur vi kommunicerar och hur dessa sätt kan påverka den kontakt som vi har skapat med en annan person när hen har ett behov av att man verkligen ska lyssna på hen, kan vi bättre försäkra oss om att vi lyssnar empatiskt om vi undviker dessa sätt. Empatiskt lyssnande och kommunikation är en del av **restorativ eller åtgärdande praxis**. Det är en styrd process som förutsätter samtycke av alla parter. Vi berättar mer om medlingspraxis i kapitel 3.5. (God praxis och verktyg).



ÖVNING:

Det kan vara svårt att lyssna aktivt. Vi behöver tid och övning för att utvecklas i det.

a) **Om du är i en grupp:** Dela upp er i par (eller grupper med tre om gruppen har ett udda antal medlemmar). Svara i tur och ordning på frågan "Varför beslutade du att du ska börja använda inlärningsdagboken?". Alla har en minut på sig att svara. Den som inte pratar ska lyssna i en minut utan att avbryta den andra. Byt sedan roller: den som precis har svarat ska nu lyssna och tvärtom.

Hörde du något som du kanske inte skulle ha hört om du skulle ha avbrutit talaren? Var det svårt att bara lyssna? Var det svårt att prata utan avbrott i en hel minut?

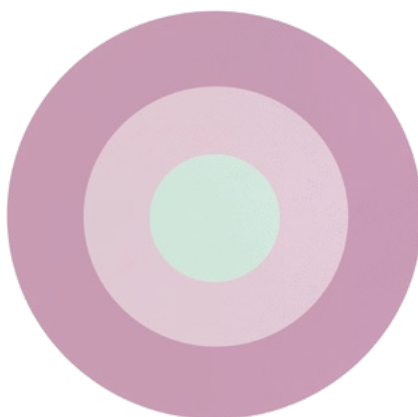
b) **Om du är ensam:** Nästa gång när du är tillsammans med någon (till exempel en vän, kollega eller familjemedlem), lyssna en hel minut på hen utan att avbryta. Hörde du något som du kanske inte skulle ha hört om du skulle ha avbrutit hen? Var det svårt att bara lyssna?

Förläng nästa gång den tid som ni använder till att prata och/eller lyssna till två minuter.

Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.

Empatiskt lyssnande är ett av många sätt att öva på närvaro och visa för en annan person att vi bryr oss och lyssnar. Det är också en av de principer som vi kan använda för att göra våra skolor och klasser till tryggare rum, där alla blir hörda och allas behov uppmärksammas bättre.

Var är du nu?



3.3. TRYGGARE RUM (T)

I en inkluderande eller jämlik skolmiljö är en av de viktigaste sakerna att man skapar tryggare och jämlikare rum, där eleverna kan lära sig och uttrycka sig så att alla deltagare känner att de inkluderas och välkomnas samt att de känner sig trygga.

”Tryggare rum är en uppmuntrande miljö som känns trygg och som uppmuntrar till öppenhet, respekt, viljan att lära sig av andra samt fysisk och psykisk trygghet. I tryggare rum förhåller man sig kritiskt till de maktstrukturer som påverkar oss i vardagen och tar man upp maktpositioner, olika bakgrunder samt hur vårt beteende påverkar andra människor.”

Konceptet för tryggare rum förutsätter att barns och ungas behov⁹ beaktas. Termen ”tryggare rum” syftar på att inga rum kan var fullständigt trygga. Det är fråga om jämförbar trygghet och aktiv förändring av rummet så att det blir tryggare än de rådande förhållandena, vilket är vårt gemensamma ansvar och en ständig process.

Vi alla behöver tryggare rum, där vi kan samlas, delta, studera, arbeta och uttrycka oss fritt. Utan sådana rum kan vi nödvändigtvis inte behandla svåra saker såsom inkludering, jämlikhet, diskriminering och mångfald. Unga som hör till marginaliserade grupper upplever kanske inte själva att de kan delta i alla rum, och de vågar kanske inte vara sig själva.

⁹ Källa:

<https://saferspacesnyc.wordpress.com>

Det är viktigt att skilja på ”tryggare rum” som är avsedda för unga och ”tryggare lärmiljöer”. Unga som hör till minoriteter och marginaliserade grupper kan ofta önska ”tryggare rum”, där de kan vistas med sin egen identitetsgrupp och allierade. Sådana rum kan till exempel vara grupper för etniska minoriteter, hbtqi+-grupper, grupper som är avsedda för olika funktionsförmågor, grupper för vissa identiteter såsom religion eller åskådning eller könsspecifika grupper. Utifrån dessa utgångspunkter kan man fastställa striktare regler för vem som får komma till rummet, så att deltagarnas behov av psykologiskt och emotionellt stöd inte kränks.

Principerna för tryggare rum hjälper oss att synliggöra våra värderingar. Det betyder till exempel synliggörande av mångfald och inkludering, stöd för lärare och annan personal, upprätthållande av en tryggare arbetsmiljö, skapande av förtroende, att möta svåra beslut samt att mångfald och inkludering blir en del av den övergripande skolmiljön. Ett sådant angreppssätt hjälper oss att skapa en inkluderande, trygg och uppmuntrande atmosfär.

För att vi ska kunna skapa inkluderande skolor såväl för elever som hör till marginaliserade grupper som även dem som kommer från majoritetsgrupper och mer privilegierad bakgrunder, är det viktigt att skapandet och upprätthållandet av tryggare rum blir allas gemensamma ansvar och en ständig process. Detta gäller oss alla som pedagoger och rollmodeller. Enligt min erfarenhet använder redan många av er vissa eller till och med många principer för tryggare rum i ert arbete.

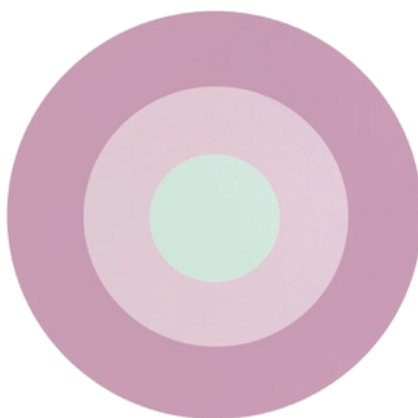
Tryggare rum skapas emellertid inte endast för elever, utan för alla i gemenskapen, även vuxna. Genom små saker kan vi få alla att känna sig välkomna i klassen eller lärarrummet. Detta sker inte över en natt, utan förutsätter en process. Det räcker inte att tryggare rum endast skapas, utan det är centralt att de också upprätthålls. Detta förutsätter arbete samt att vi ständigt granskar och bedömer vårt arbete enligt behov.

Vi kan vara proaktiva då vi skapar tryggare rum, och för detta behöver vi:

- instruktioner som hjälper oss att skapa tryggare rum på hela skolnivån och inte endast på enskilda lärares lektioner,
- instruktioner om villkor som i praktiken ska uppfyllas, så att våra tryggare rum inte bara är tomma fraser utan konkreta åtgärder,
- instruktioner om sådant som inte är tillåtet i rummet,
- en handlingsplan för att genomföra allt ovan nämnda,
- instruktioner om att upprätthålla tryggare rum,
- en handlingsplan för situationer där tryggare rum kränks,
- instruktioner om att omskapa tryggare rum.

Du hittar nyttiga instruktioner om praktiskt genomförande av principerna för tryggare rum i kapitel 2.1. (ingående av gruppavtal som ett verktyg för tryggare rum) samt 3.5. (God praxis och verktyg). Tryggare rum är en förutsättning för att vi ska kunna känna oss trygga, respekterade, inkluderade och sedda. Då vi talar om marginaliserade grupper saknas ofta de två sist nämnda. Om man inte inkluderar och ser oss, kan vi inte heller ta itu med problem. För en förändring behöver vi solidaritet och allierade som strider vid vår sida.

Var är du nu?



3.4. EN BRA ALLIERAD (T)

Solidaritet innebär frivillig gemensam verksamhet där människor har som syfte att tillsammans uppnå mål och söka lösningar. Solidaritetsarbete genomförs genom att hjälpa och stödja dem som på ett eller annat sätt diskrimineras eller skadas. Då är det viktigt att särskilt prioritera ledarskap hos personer som har råkat ut för diskriminering samt deras beslut, behov, begäranden och tankar.

Personer, som försvarar individer eller grupper som blir föremål för attacker eller diskriminering och som försvarar deras intressen, kallas **allierade**. Ett exempel på en allierad är till exempel en heterosexuell ciskvinna som försvarar sitt transbarns rättigheter eller till exempel en vit människa som genomför antirasistiskt arbete eller en kristen person som stöder arbetet mot islamofobi.

När vi förstår hur makt, privilegier och förtryckarsystem fungerar, är det viktigt att aktivt bekämpa dessa diskriminerande system och använda våra privilegier för att kräva rättigheter och trygghet för dem som upplever förtryck. Det är fråga om att bryta spiralen av förtryck genom att på något sätt stödja stämplade, diskriminerade eller orättvist behandlade personer. Därmed försvarar en allierad till människor som hör till hbtqi+-minoriteter hbtqi+-minoritetens rättigheter. Man kan också vara allierad inuti hbtqi+-gemenskapen. De som hör till hbtqi+-gemenskapen kan också ha andra identiteter såsom PoC (*People of Colour*), olika funktionsvariationer som definierar

identiteten, invandrare eller till exempel bostadslöshet. Därmed kan jag själv höra till den marginaliserade hbtqi+-minoriteten och dessutom som vit vara allierad i antirasistisk verksamhet.

Att vara allierad innebär emellertid inte endast att vi låter bli att använda kränkande ord eller att vi stöder kampen hemma på soffan. Vackra tankar ska omvandlas till handlingar. Vem som helst kan vara allierad genom att förbättra lärmiljön och tala för hbtqi+-ungdomarnas rättigheter. Vem som helst kan till exempel anmärka om någon inte använder det rätta pronomenet, eller göra en petition vars syfte är att göra skolorna till tryggare rum. Alla kan ta upp mobbning, trakasserier och osynliggörande som hbtqi+-ungdomar drabbas av.

Att aktivt vara en allierad kan inleda en solidaritetsprocess. När vi är solidariska har vår gemensamma verksamhet kraft, och detta kan leda till en förändring. Solidaritet kan i själva verket vara den största utmanaren av förtryck, men lika väl kan icke-ingripande vara en av de största företeelserna som stöder och stärker förtryck. Att du deltar och stöder – eller låta bli att stödja – har en stor inverkan. Vad kan vi således göra som bra allierade? Nedan finns några exempel på saker som det lönar sig och inte lönar sig att göra.

Att vara en allierad betyder att jag försvarar rättigheterna för en marginaliserad grupp som jag inte tillhör. Det är viktigt att börja med följande:

1. Att förstå sin egen privilegierade roll: Ett privilegium betyder inte att mitt liv är enkelt eller att jag aldrig skulle behöva kämpa. Det betyder endast att jag till exempel som vit inte behöver uppleva, fundera över eller vara rädd för vissa saker bara för att jag är den jag är. Att förstå vitt privilegium betyder att jag förstår vilka sådana rättigheter jag har som en del andra inte har. Det är viktigt att identifiera sina egna privilegier, eftersom vi då förstår att de existerar, och detta är det första steget.

2. Lyssna, lär dig nytt och utbilda dig: För att vi ska kunna lära oss, måste vi kunna lyssna. För att vi ska kunna lyssna, måste vi kunna skapa kontakt. För att jag ska kunna kämpa för någon måste jag veta, vilka utmaningar hen möter och vilka saker som är viktiga för hans gemenskap. Jag måste lyssna på deras verklighet och historia samt den diskriminering som de drabbas av. Numera finns det mycket material som vi kan lära oss av: böcker, bloggar, videor, handböcker, artiklar och så vidare. Vänta inte på att marginaliserade grupper ska upplysa dig om sin historia. Det är din uppgift att upplysa dig själv. Även om jag är en ickebinär person med lesbisk identitet, är det inte min uppgift att alltid vara redo att förklara för dig vad detta innebär, hur du bör bete dig eller vilka frågor som är lämpliga och vilka som inte är. Det är ditt ansvar att lära dig mer om temat med hjälp av olika informationskällor — liksom det är mitt ansvar att läsa och upplysa mig om den antirasistiska folkrörelsen och lyssna på PoC-personer då de delar med sig av sina erfarenheter.

3. Tro på och respektera marginaliserade röster:

Eftersom jag inte har erfarenheten av hur det är att vara en person som rasifierats som icke-vit, lyssnar jag på dem som har denna erfarenhet. Jag tror på dem och försöker låta bli att underskatta eller ändra deras upplevelser utifrån mina egna. Jag blir arg när människor säger att de stöder mig, men samtidigt försöker försäkra mig om att inte kan det väl vara så hemskt när man kallar mig så att alla hör "en ful och korkad lesbisk som borde stanna hemma", när jag håller min flickvän i handen på en offentlig plats. Tro alltså på mig när jag säger att detta är kränkande och förringa inte det jag berättar, även om du inte kan identifiera dig med det.

4. Försvara marginaliserade människor, men tala inte förbi dem.

Stöd marginaliserade gemenskaper och använd din röst så att du inte talar förbi dem som du försöker försvara. Använd ditt privilegium för att upplysa och utmana medlemmar i makthavande grupper. Som vit är det lättare för mig att bekämpa rasism, eftersom det inte är fråga om mig. Då behöver jag inte ge ut så mycket av mig känslomässigt. Genom att ingripa i situationer lättar jag bördan för den som redan har blivit skadad. Det är också lättare att ta ställning i en privilegierad ställning, eftersom hotet av hämnd då är mindre. Ta emellertid inte upp plats eller använd inte din röst när tidpunkten inte är den rätta. Jag kan till exempel använda min vita röst och ordna på skolan ett evenemang som handlar om rasism, men jag skulle inte själv vara talare där. Jag skulle lämna plats för

en medlem i en marginaliserad grupp så att hen kan tala om sina egna erfarenheter med sitt eget namn och ur sin egen utgångspunkt. Om man inte hittar någon representant för en marginaliserad grupp som vill tala, säger jag åt de ansvariga personerna att på följande likadana evenemang vore det mer ändamålsenligt att lyssna på någon som hör till gruppen.

5. Respektera tryggare rum: Medlemmar i marginaliserade grupper behöver rum där de kan tala fritt utan att de behöver förklara saker. Jag vill själv ofta tillbringa tid med hbtqi+-personer, så att jag inte behöver upplysa någon eller möta homofobi. Därmed är det viktigt för mig att skapa sådana rum och att personer som inte tillhör hbtqi+-minoriteten respekterar dem och inte försöker tränga sig in objudna. Å andra sidan betyder detta till exempel också att skolklasser eller lärmiljöer görs till tryggare rum för alla elever.

6. Börja använda ett intersektionellt angreppssätt: Som vi har konstaterat flera gånger tidigare i handboken, har vi människor många sociala identiteter. För att vi ska kunna vara bra allierade ska vi komma ihåg att ibland kan kampen för en marginaliserad grupp åter skada en annan marginaliserad grupp. För att vi ska kunna försvara jämlikhet och rättvisa måste vi ha på oss intersektionella glasögon och agera för alla, inte endast för en del saker. Om jag endast kämpar för hbtqi+-rättigheter men till exempel inte för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, kämpar jag inte för hbtqi+-personer

med funktionsnedsättning. Då främjar jag till exempel inte aktivt endast hbtqi+-rum, utan även tillgängliga hbtqi+-rum.

7. Be om förlåtelse när du gör ett fel: Ingen är perfekt och det förutsätter arbete och tar tid att komma ifrån uppfattningar som samhället har präntat in i oss. Det är alltså helt förståeligt att vi gör fel. Det är viktigt att reflektera över det som har hänt, erkänna sitt fel, be om förlåtelse och förbinda sig till att ändra sitt beteende. Det väsentliga är inte vilket som var vårt syfte, utan den inverkan som vi hade på det som skedde.

8. Att vara allierad är en process. Det är inte fråga om att vara neutral eller om att dagligen underteckna petitioner. Vi måste eftersträva ett jämlikare och mindre diskriminerande samhälle varje dag. Vi måste börja med små saker, såsom med att lyssna på elever som hör till marginaliserade grupper, och gå vidare till större saker, såsom att inkludera saker som är viktiga för dem och att göra dem synliga. Till exempel när vi tänker på skolkulturen, tala inte endast om julen utan ta också upp andra religiösa högtider. Behandla också annat än Europa- och västcentrerad historia och även litteraturkonst som skrivits av författare som är homosexuella eller transpersoner.

Som allierade ska vi komma ihåg att även om vi har ett gott syfte, kan vi göra mer skada än nytta om vi inte förhåller oss med allvar och eftertanke till vår verksamhet. Fokusera alltså på lärande och studier innan du agerar,

och kom ihåg vem du agerar för. Kom också ihåg att du är med för att stödja andra, inte för att få beröm.

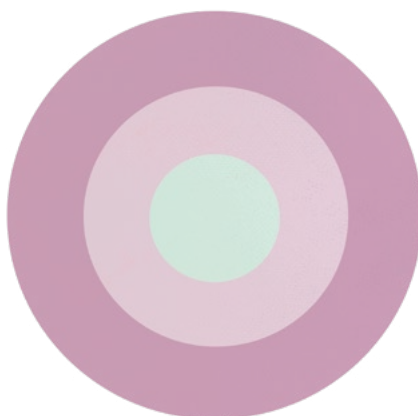
Och ja, ibland krävs det mod att vara en allierad. Glöm ändå inte att när du är en allierad i din klass, kan detta ha en revolutionerande effekt på dina elevers liv. Jag talar av egen erfarenhet. När jag var ung hade jag ett skriande behov av en hbtqi+-allierad också i skolmiljön.

Övning: 

Reflektera över hur du kan vara allierad i skolan. Anteckna en konkret gärning som du tänker använda för att göra din skola ett tryggare rum för marginaliserade elever.

Alla saker som vi har behandlat låter säkert bra, men emellanåt blir det praktiska genomförandet i vårt arbete den verkliga utmaningen. Därför hittar du i följande kapitel god praxis och verktyg som vi har använt i våra SAFER-utbildningar.

Var är du nu?



3.5. GOD PRAXIS OCH VERKTYG (T & E)

I vår handbok hittar du olika slags praktiska verktyg som du kan använda för att ingripa i diskriminering. I detta kapitel hittar du olika idéer och tips om hur du kan närma dig detta arbete. Det finns ett obegränsat antal verktyg, och alla är kanske inte lämpliga för dig. Ändra idéerna så att de på bästa möjliga sätt ger nytta utifrån din egen kontext. Det är viktigt att utforska idéer och angreppssätt. Detta ger också möjligheten att omvärdera de verktyg som används. Ofta är en kombination av nytt och gammalt det bästa alternativet. Med hjälp av följande exempel får du kliva in i andras skor och bedöma om dessa verktyg skulle kunna vara till nytta för dig.

I denna inlärningsdagbok har övningar och självreflektion styrt din inlärningsprocess. Kommer du till exempel ihåg hur konceptet RAM (Fråga, Ifrågasätt, Utmana, Förstå, Vidga din värld) kan hjälpa oss att identifiera vår egen referensram och vara medveten om den? (Kapitel 2.4. Vad är diskriminering?) Det är ett exempel på ett nyttigt verktyg som anges i inlärningsdagboken. Nu fokuserar vi mer på din verksamhetsmiljö. Vi går vidare från kunskaper till dig och din kontext. Vad innebär antidiskrimineringsarbete i din vardag? Utbyte av god praxis är ett värdefullt stöd för lärande. Vi börjar med att fokusera mer konkret på praxis för tryggare rum.

TRYGGARE RUM (T)

I kapitel 3.3. talade vi om vikten av att skapa tryggare rum i skolor. För en del elever kan skolan vara det enda tryggare rummet i deras vardag, och vi måste säkerställa att den bevaras som sådan.

Var borde man inleda processen för att **skapa tryggare rum**? Nedan ges några råd som kan vara till hjälp.¹⁰

- Ha som mål att skapa en känsla av gemenskap och samhörighet. Du kan göra detta genom att säkerställa att eleverna blir bekanta med varandra, införa ett gruppavtal, diskutera sådant beteende som inte är tillåtet samt genom att alltid ingripa i eventuellt våld och så vidare.
- Gruppavtal: Fråga eleverna vad de behöver för att kunna lära sig och kunna delta så att de känner sig trygga och respekterade. Deras svar utgör en bra grund, utifrån vilken ni kan komma överens om hur ni kan dela ett gemensamt rum för tillväxt, lärande och insikter. I kapitel 2.1. arbetade du ensam eller i grupp med ett gruppavtal. Du kan använda denna mall som hjälp.
- Namnge lokalen: för det första säger man högt att detta är ett tryggare rum.
- Reservera i början av skolarbetet eller inlärningsprocessen tid för att diskutera temat.

10 Bearbetad efter källan Outside In – Educational Tool and Practice Manual:
<https://transforminghate.net/>

- Berätta att i denna lokal kommer vi tillsammans överens om riktlinjer för ett visst slags beteende. Det är bra att utifrån denna diskussion ingå ett gemensamt avtal med gruppen.
- Förklara att ett visst slags beteende är oönskat då det kränker tryggheten i rummet. Besluta om lämpliga åtgärder för situationer där oönskat beteende uppstår. Det kan vara nödvändigt att barnen eller ungdomarna förbinder sig till ett privat möte, där beteendet vid behov behandlas.
- Kommunikationen ska vara respektfull, eftersom alla ska kunna känna sig respekterade.
- Betrakta under lektionen eller övningen på vilket humör eleverna är.
- Elevkännedom är viktigt samt att man visar att man bryr sig om dem.
- Fundera över den fysiska lokalen och ändra vid behov ordningen i klassrummet. Du kan till exempel placera borden i en cirkel eller halvcirkel, skapa en "slöhörna" där barnen kan lära sig i en mindre officiell lärmiljö (sköna stolar, mattor med kuddar på och så vidare), skapa en hörna för tyst arbete och så vidare, vad som tycks fungera.
- Planera och förbered varje skede i processen. Fundera över hur saker kan tillämpas i olika inlärningsstilar, kreativa metoder eller olika sätt att undervisa (arbete ensam, i

smågrupper eller i grupper), tillämpa lärandet genom lek och så vidare.

- Använd inkluderande metoder, lekar och funktioner (beakta till exempel den fysiska, sensoriska och neurologiska mångfalden). Be vid behov om råd till exempel av skolans kurator eller psykolog.

- Tillämpa olika visuella metoder och tekniker med tanke på olika inlärningssätt och beakta också till exempel elever med synskador och inlärningssvårigheter.

- Sätt upp ett tydligt mål för lektionerna/terminerna.

- Erbjud om möjligt alternativ då ni fattar beslut.

- Uppmuntra till självständigt arbete och reflektioner.

- Försäkra dig om att mångfald accepteras och uppskattas.

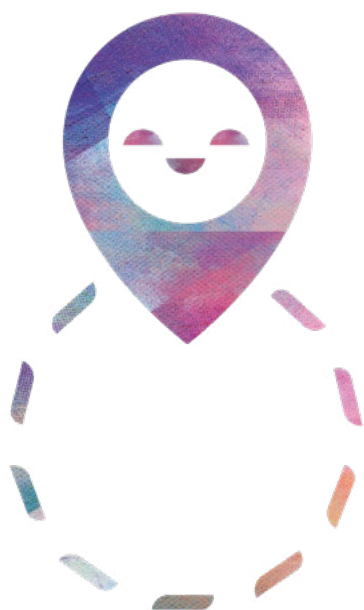
- Undvik att göra antaganden om personerna i rummet. Kanske du till exempel bildar dig en uppfattning om elevens beteende efter att ha hört en annan lärare tala om hen.

- Var själv ett gott föredöme. Följ själv avtalet eller reglerna och var konsekvent så att eleverna vet vad de kan förvänta sig.

I vårt klassrum:

Var en bra lyssnare när eleverna talar.	Lär dig att känna dina elever och vad de tycker om, vad de är rädda för och annat liknande.	Le, kom ihåg humor och att vara genuin.
Kom ihåg att ha en positiv attityd och var snäll och vänlig, men också vid behov bestämd.	Möt andra och hälsa på dem: hälsa på eleverna med deras namn då de kommer och går.	Ställ frågor åt eleverna om deras veckoslut eller hobbyer.
Berätta för eleverna om dig själv och berättelser om ditt liv samt vad som inspirerar dig.	Erbjud eleverna möjligheten att använda sin röst.	Om du inte vet något, uttryck det till exempel genom att fråga om ni kan reda ut saken tillsammans
Se till att reglerna är tydliga och positiva. Gå igenom grundläggande regler för kommunikation med eleverna i början av varje kurs/lektion/läsår. Var konsekvent.	Gör klassen till en inbjudande lokal.	Andas in djupt. Ta en paus. När du möter en svår situation, tänk efter först och reagera först sedan.
Identifiera elevernas individuella behov.	Försök få alla att delta i att skapa en gemenskapsanda i klassrummet.	Fira när ni lyckas och misslyckas.
Skapa en kontakt med dina elever.	Utnyttja problemlösningssituationer.	Stöd och uppmuntra med små gester: lyssna aktivt, stöd elevernas känslor och identifiera samt försvara elevernas upplevelser.
Lär dig att uttala elevernas namn rätt.	Ingrip i utmanande beteende och kom ihåg att dessa är inlärningssituationer.	Möjliggör självständiga studier för elever.

Du kan börja för dig själv med små steg i klassen. Om vi vill att våra skolor ska bli tryggare, måste vi ständigt arbeta så att hela omgivningen är trygg och inkluderande. Att klassen är ett tryggare rum kan framgå av en affisch på klassväggen: affischen kan innehålla regler som ska följas. Här kan man till exempel anteckna att alla är välkomna som sig själva och att olika sociala identiteter (sexuell läggning, hudfärg, åskådning...) respekteras. Skolan kan också ha en viss lokal där man kan prata med en trygg vuxen om man vill. Man kan också införa i skolan en strategi för utrotning av diskriminering eller en riktlinje som följs då våld eller diskriminering uppstår.



Din resa har bara börjat efter att tryggare rum har skapats. Det är avgörande att dessa tryggare rum **upprätthålls**.

Nedan ges några råd som kan vara till hjälp under processen.

- Presentera gruppavtalet eller reglerna för alla nya elever.
- Kom ihåg att det är en process att skapa tryggare rum och att detta inte sker på en gång. Påminn även eleverna om detta.
- Uppmärksamma även elevernas fysiska och psykiska välmående. Du kan till exempel införa en morgonrutin, där eleverna berättar om hur de mår när de kommer till klassen (till exempel med hjälp av en känslotabell). Ni kan också innan lektionen börjar sätta er i en ring och du kan fråga alla hur de mår och om de har några funderingar, vad de skulle vilja prata om med hela klassen (detta fungerar bra för många klasslärare).
- Ge alla tid att uttrycka sig själva (människor uttrycker sina känslor på olika sätt och i olika hastigheter). Identifiera individuella behov.
- Se till att gruppdynamiken är bra (gott uppförande och de psykologiska processer som uppstår i gruppen) och ordna uppgifter och aktiviteter som bygger relationer och stöder diskussionerna i klassen.

- Tillämpa metoderna så att alla kan delta.
- Rannsaka och bedöm. Granska ständigt vilken stämning och vilket sätt att arbeta som råder i klassen.
- Uppmärksamma dem som är mer eller mindre tysta.
- Kom ihåg att ALLA ansvarar för tryggare rum, också du.
- Utgör ett exempel: följ själv avtalet eller reglerna.
- Var redo att anpassa programmen och metoderna och lägg till nya saker enligt elevernas behov.

Som jag berättade i kapitel 3.3. kan inget rum vara helt tryggt, och att ett sådant skapas och upprätthålls garanterar inte att något tråkigt inte skulle kunna hända. Vad kan vi göra om **ett tryggare rum kränks?**

- Försök förstå orsaken till varför detta hände.
- Medge att rummet inte längre är tryggt eller åtminstone att något hände.
- Kontrollera vilket känslotillstånd eleverna har.
- Låt gruppmedlemmarna kommunicera på sitt eget sätt. Tvinga ingen att berätta om sina känslor om det inte känns bra för hen, och utsätt ingen för någon annans känslor om

hen inte är redo för detta. En medlems behov får inte stå i konflikt med de andra medlemmarnas behov.

- Kontrollera om de som har blivit mest kränkta av situationen är villiga att fortsätta, och erbjud dem möjligheten att lämna situationen. Försäkra dig om att de är trygga och att de om de så vill kan prata med någon utanför klassen (till exempel en vän eller kuratorn/psykologen).

- Försök säkerställa att ingen (längre) kränks.

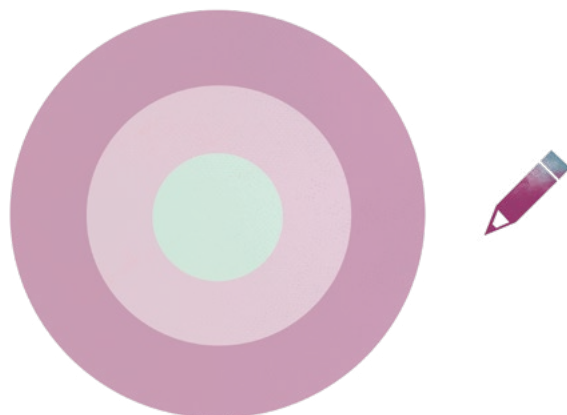
- Prata om situationen och behandla den. Ignorera inte saken.

- Sätt dig in i skolans olika praxis för allvarliga situationer. Sådana finns säkert i skolan, och också kanske på den riksomfattande nivån (Utbildningsstyrelsen eller andra ändamålsenliga instanser skickar ibland anvisningar). En del skolor har utvecklat sina egna anvisningar utifrån sina behov och erfarenheter. De kan bland annat innehålla instruktioner om vem som ska meddelas om vad som har hänt, hur man går vidare i situationen och vem som ska delta i att behandla frågan.

- Även om det skulle kännas för dig som att du inte har några svar eller att du inte kan sköta situationen ensam, försök hitta en lösning då situationen uppstår. Din reaktion behöver inte vara den bästa möjliga. I stället för att ignorera saken är det viktigt att genast ta upp att något har hänt, eftersom eleverna då förstår att situationen kommer att behandlas.

- Använd problemlösningsmetoder som är lämpliga för gruppen.
- Om ett tryggare rum har blivit otryggt på grund av en enskild personen, avlägsna personen i fråga från uppgiften eller ur rummet (om detta är den enda lösningen och om lagen samt säkerheten möjliggör detta).
- Man bör diskutera enskilt med denna person, så att man kan utreda vad som har hänt och så att gärningsmannen förstår sina behov och konsekvenserna av sitt beteende. Stöd hen så att hen kan åtgärda den skada som hen har orsakat och förhoppningsvis kan återvända till rummet och börja bygga upp nytt förtroende.
- Avbryt pågående verksamhet (om behövt) och fokusera på att lösa konflikten.
- Sök olika slags lösningar.
- Om behövt, sök hjälp för dig själv och sök en lämplig person som kan behandla det som har skett. Denna person kan vara en kollega, medlem i skolledningen, en socialarbetare eller skolkuratoren, en psykolog, förälder, polisen eller en annan myndighet.

Var är du nu?



A n t e c k n i n g a r

RESTORATIV PRAXIS (T, E, A)

I kapitel 3.2. skrev Tadeja om empatiskt lyssnande så här: ”Empatiskt lyssnande och kommunikation är metoder som används i restorativ eller åtgärdande praxis”. Detta innebär en styrd process som förutsätter samtycke av varje deltagare.” Modellen för restorativ praxis utvecklades i Irland till exempel för skolor för att ”bygga relationer och förebygga konflikter samt konstruktiv hantering av dem”. Kärnan för verksamheten är respekt för andra, empati, rättvisa, personligt ansvarstagande och ärlighet. Problemlösning som utgår från samarbete och lösningsorienterade mål gör samhället tryggare och stöder återhämtningen.¹¹

Empatiskt lyssnande som en del av restorativ praxis betyder att man i stället för beskyllningar ordnar en interaktiv diskussion, så att den person som har skadat en annan kan förstå vad som var fel med hans beteende. Det är också viktigt att ge den kränkta personen möjligheten att dela med sig av sina tankar i en trygg atmosfär, när man bygger upp de nästa stegen för processen.

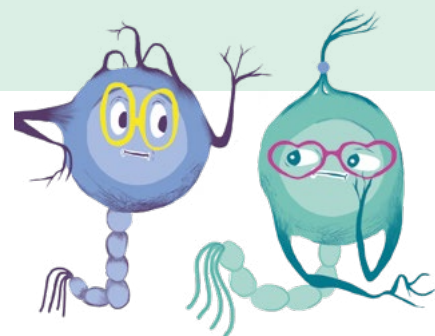
¹¹ Lähde:

<http://www.restorativepracticesireland.ie>

Exempel på frågor som hör till restorativ praxis

Frågor till den person som har orsakat skada:	Frågor till den person som drabbades av skadan:
<ul style="list-style-type: none">- Vad hände?- Vad kände du under din gärning?- Vem påverkades av din gärning?- Hur påverkade din gärning hen?- Vad har du tänkt om saken eller situationen efteråt?- Vad behöver du för att gottgöra skadan?	<ul style="list-style-type: none">- Vad tänkte du när du förstod vad som hände eller hade hänt?- Hur har detta påverkat dig och andra?- Vad har varit det svåraste för dig?- Vad behöver du eller vad borde ske så att man skulle kunna åtgärda detta?

Vad anser du om frågorna? Använder du liknande frågor då du löser situationer där det har förekommit ovänskapligt beteende? Skulle du lägga till eller ta bort något? Vilka utmaningar kan denna modell för medlingspraxis ha?



ANDRA BRA TILLVÄGAGÅNGSSÄTT (E)

I olika länder och i skolor eller läroanstalter används många olika modeller och god praxis för att främja fredsarbete. Modellen med restorativ praxis är endast ett exempel. Vi återgår igen till triangeln av identifiering, hantering av situationer och förändringar. En del modeller fokuserar på att förebygga mobbning, en del på att hantera och lösa utmanande situationer och en del på att förändra skolkulturen. Alla dessa verksamhetsformer är kopplade till varandra. Deltagarna i SAFER-workshoppar har tagit upp många slags praxis som de eller deras skolor har använt för att bygga upp tryggare rum eller bekämpa diskriminering. Plocka ur listan och materialen de bästa tipsen och identifiera vad som är bekant, men kom också ihåg att vara kritisk.

- **Samarbete**

Hela skolpersonalen och samarbetsinstanser har ett gemensamt mål (en jämlikare och tryggare skola): administrationen, psykologer, teaterregissörer, hälsovårdare, pedagoger, socialarbetare, medborgarorganisationer och så vidare. Multiprofessionellt stöd och samarbete är viktiga i antidiskrimineringsarbetet. Ett positivt och respektfullt samarbete med barnen och familjerna utgör kärnan för skolarbetet.

- **Lärande av känslomässiga färdigheter och att förstå känslor** (känslor och behov) i alla årskurser bidrar till en trygg stämning och bygger upp individernas känslomässiga färdigheter. Det finns material till exempel på adressen:

papilio.de/english.html (på engelska).
eller på friendsresilience.org (på engelska).

- **Positiv pedagogik** som utgår från styrkor bygger upp självförtroendet och självkännedomen i grupp och styr till kommunikation genom positiva observationer. Det finns material till exempel på svenska på adressen:

positive.fi/sv/vi-ar-positive

- **Det är nödvändigt att stödja den psykiska hälsan** i samarbete med yrkespersoner i olika områden för att stödja barns och ungas välbefinnande. För pedagoger finns det material som stöd för barns psykiska hälsa till exempel på adressen:

mieli.fi/sv/material-och-utbildningar/material

- **Olika slags program mot mobbning** som handleder i behandlingen av utmanande situationer, förebyggande av mobbning och skapandet av en tryggare skolmiljö:

KIVA-skola: kivaskola.fi

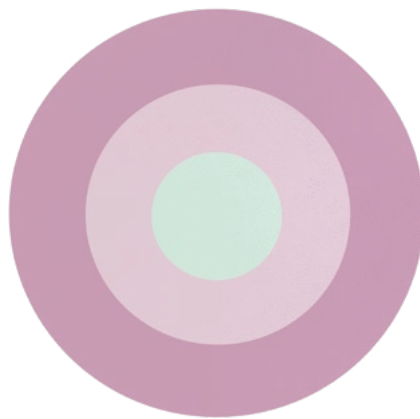
Free from Bullying: freeofbullying.com

Som vi ser finns det redan många bra verksamhetsmodeller som redan används i skolor som stöd för vårt arbete. Samma verktyg fungerar inte överallt som sådana. Vilka verktyg eller modeller använder din skola? Och hur är det med samarbetet med andra: vilka anser du är de viktigaste instanserna som hjälper dig att öka jämställdhet och likabehandling, ingripa i mobbning samt att göra skolorna tryggare?



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing a response to the text above.

Var är du nu?

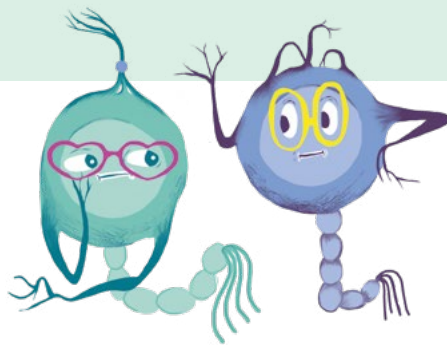


ÖVNINGEN ATT BYGGA EN BY (E)

Det är viktigt att tänka ur nya perspektiv. Teater, spel och rollekar erbjuder oss möjligheten att uppleva världen ur en annan position eller ett annat perspektiv. I SAFER-workshopparna har vi använt i grupperna många olika metoder för att uppleva nytt och lära oss som grupp. En av dessa metoder är spelet ”Att bygga en by”. Det finns olika versioner av denna övning. Denna version handledes först i Youth In Action-utbildningsprogrammet av Henk Persyn och Farkhanda Chaudhry. Utifrån detta bearbetade Amiirah övningen till en engelskspråkig version som vi har använt i SAFER-projektet och jag åter modifierade instruktionerna utifrån en finskspråkig kontext. Du hittar Att bygga en by-instruktionerna i inlärningsdagbokens bilaga 3.

I kapitel 2.4. skrev Amiirah om diskriminering och hur den kopplas till fördomar, privilegier och makt (FPM). Genom övningen Att bygga en by får du **konkret undersöka** i en grupp **privilegier** och **makt**. I övningen bygger man fyra byar av modeller. Alla fyra byar har sin egen kultur och sina regler. Du kommer att upptäcka att det inte alltid är så enkelt att anpassa sig till olika situationer – eller är det? Du hittar detaljerade anvisningar för övningen i bilaga 3. Kopiera därifrån instruktionerna till spelarna. Vi hoppas att du har möjligheten att prova övningen i en grupp. Kom ihåg att reflektioner och diskussioner efter övningen är en ytterst viktig del av helheten!

Vad lärde du dig av övningen om att bygga en by om privilegier och makt? Identifierade du fördomar? Lärde du dig något om dig själv? Hur reagerade du på föränderliga situationer?



VÄLKOMMEN TILL ÄPPELBYN! (E)

Nu ska vi besöka **Äppelbyn**. Du kan göra övningen i grupp eller självständigt. I detta avsnitt fortsätter vi att undersöka världen och dess bakomliggande mekanismer med hjälp av bykonceptet. Vi (Eeva, Tadeja och Amiirah) har under vår process diskuterat hur jämställdhet, lika-behandling och rättvisa har visualiserats och hur dessa bilder motsvarar vår nuvarande förståelse om temana. Genom Äppelbyn åskådliggör jag mina tankar om diskriminering i vårt samhälle och maktstrukturerna bakom den genom min nuvarande förståelse. Hjälper visuell behandling dig att lära dig och uppfatta saker bättre? Om svaret är ja, använd detta verktyg under din inlärningsprocess. Skapa egna illustrationer för att bygga upp din förståelse. Vi har också reserverat plats för detta på dagbokens sidor.

Denna övning med bilder erbjuder dig möjligheten att **repetera det du har lärt dig med hjälp av en enkel modell**. Du kan besöka Äppelbyn och möta dess invånare i en serie. Hurdan är då byn? Vi bekantar oss med den genom bilder. I mitten av Äppelbyn finns **Äppelorget** som är en viktig plats för alla bybor. Du gissar antagligen vad som är äppelfolkets viktigaste livsmedel och resurs? Naturligtvis äpplen. Äppelorget är bybornas gemensamma mötesplats. I Äppelbyn bor **äppelfolket**. Invånarna har antingen ett **fyrkantigt huvud (äppelfolket A)** eller ett **runt huvud (äppelfolket B)**. Till slut har jag antecknat mina egna reflektioner i frågor på bilderna, men sätt dig in i dem först efter din egen tankeprocess. Kom ihåg att

vara kritisk! Jag uppmuntrar dig också till att utmana min uppfattning och illustration. Detta är viktigt och värdefullt samt gör förståelsen mångsidigare.



ÄPPELTORGET

ÄPPELFOLKET A

ÄPPELFOLKET B

Två äpplen,
var så goda!

Tack!

Jag beklagar,
det finns inga
äpplen kvar.
Nästa gång!

Bild
1

ÄPPELTORGET

ÄPPELFOLKET A

ÄPPELFOLKET B

NY ÄPPELLAG: Äpplen för
alla som har en GUL korg.

Två äpplen,
var så goda!

Tack!

Beklagar, det
finns inga
äpplen kvar.
Kom på nytt i
morgon!

Förresten, din
korg är blå.

Arbeta flitigt
och var
tålmodig. Då
förtjänar du din
gula korg.

Bild
2

ÄPPELTORGET

NY ÄPPELLAG:
Äpplen för alla som har
EN KORG.

Ett för var
och en!

Två
äpplen,
var så
god!

Tack!

Okej..

Bild
3

ÄPPELTORGET

NY ÄPPELLAG:
Två för alla, välj!

Hejsan!
Två för alla.

Vilka härligt
färgglada
korgar ni har
förresten!

Bild
4

BILD 1.



Diskriminering och dess mekanismer uppstår inte av slumpen eller ur tomma intet, utan de byggs upp av människor (för att repetera läs på nytt om temat i kapitel 2.4. Vad är diskriminering? – Förtryckarsystem”).

- Vilka element representerar **diskrimineringens strukturella eller institutionella nivåer** på bilden?

- Vad tror du, vilka har **makten** på bilden?

- Vilka **privilegier** har personerna och vilka är de?

A series of horizontal dotted lines for writing.

BILD 2.



Äppelfolket A har upptäckt att deras gemenskap och samhälle har ett jämlikhetsproblem (och äppelfolket B har naturligtvis varit medvetet om detta så länge som de kommer ihåg). Äppelfolket beslutar att de ska stifta en lag så att alla ska ha samma möjlighet att skaffa äpplen. Det uppstår emellertid ett problem: Det som arbetar vid Äppelmyndigheten tillhör mestadels äppelfolket A. De har inte förstått att en gul korg, som för dem är ett mycket vanligt hjälpredskap för att hämta äpplen, inte är lätt tillgänglig för hela gemenskapen. Dessutom, oberoende av den gula korgen, har äppelresurserna fortfarande fördelats mycket ojämnt. (Gå igenom kapitel 2.4. "Vad är diskriminering? – Förtryckarsystem").

- Vad anser du om äppelämbetsmannens uttalande om att alla har en jämlik möjlighet att (genom flitigt arbete) förtjäna samma privilegier (en gul korg)? Hur tror du att man kan förtjäna rätten till en gul korg?

- Stiftade äppelfolket A lagen så här med avsikt eller av misstag?

- Äppelfolket B var emot lagen. Varför hade deras åsikt ingen inverkan på resultatet?

BILD 3.



På äppelfolkets viktiga ämbetsverk hålls ett nytt möte. I och med den nya korglagen har det blivit uppenbart (också) för majoriteten att den nya lagen var en besvikelse för många bybor och att den i verkligheten inte ökade jämlikheten trots sitt ursprungliga syfte. Därmed beslutade äppelmyndigheten att det behövs en ny lag: Korgbestämmelserna upphävs och skyltarna för A- och B-folket tas bort från torget (Gå igenom kapitel 3.1. "Känslor och behov" samt använd bilaga 2 som hjälp).

- Representanterna för äppelfolket B är fortfarande förargade och ledsna. Var har dessa känslor sitt ursprung? Vilka behov tillfredsställs inte?

A series of horizontal dotted lines for writing.

BILD 4.



Åren går i Äppelbyn. Det har skett nya förändringar på Äppel-
torget. Beskriv vad som har förändrats. (Gå igenom kapitel 3.
”Hur kan man övervinna utmaningar – Identifiera, hantera,
förändra).

- Vilken förändring har äppelfolket skapat och därmed
förändrat sitt samhälle?

- Vilka faktorer eller tankar tror du har möjliggjort
förändringen?

A series of horizontal dotted lines for writing.

A n t e c k n i n g a r

EEVAS REFLEKTIONER:

1. Äppeltorget är en omgivning som äppelfolket har byggt. De har också byggt ett stängsel och separerat äppelfolken A och B från varandra. Äppelfolket A har mer makt: de har äpplen som de kan dela på och de har också arbete på Äppeltorget. De som delar ut äpplen har en betydande ställning i deras samhälle. Vilka tror du har byggt stängslet och infört utdelningen? Varför? Jag känner inte till äppelfolkets historia, men jag har en stark aning om vilka som har satt upp strukturerna och om orsakerna till dem: makt och privilegier som äppelfolket A vill hålla fast vid.

2. Amiirah skriver i sin text så här: "Det är viktigt att betona att man inte har förtjänat privilegier. Eftersom vi är sociala varelser känns det obehagligt att tänka att vissa delar av vårt liv är resultatet av våra privilegier i stället för vårt eget arbete och att andra kanske på grund av dem blir lidande. Det är emellertid en allmän missuppfattning att alla endast måste arbeta hårt för att uppnå samma privilegier, eftersom dessa är resultatet av långvariga historiska förtryckarsystem." Inte så konstigt att äppelpersonen B med sin blå korg är förvirrad inför den nya lagstiftningen. Metoden för att förtjäna en gul korg är en helt abstrakt företeelse.

Jag tror att en del representanter för äppelfolket A är medvetna om att lagen är ojämlig, eftersom de inte ville dra ner på sina privilegier. Å andra sidan trodde en del representanter för äppelfolket A genuint att förändringen

skulle förbättra jämlikheten, och de kunde inte se något problematiskt med detta ur sin egen referensram. Vissa var inte intresserade av lagstiftningsprocessen så länge som detta inte hade någon inverkan på deras liv. En del av äppelfolket A motsatte sig bestämmelsen också eftersom den var helt löjlig med tanke på att öka jämlikheten. Äppelfolket B förklarade problemet, men tyvärr röstade majoriteten av beslutsfattarna av olika orsaker för den nya bestämmelsen. Tyvärr hörde den största delen av beslutsfattarna till äppelfolket A.

3. Det är uppenbart att äppelfolket B fortfarande diskrimineras. Endast ett äpple? Naturligtvis skulle de kunna klättra över stängslet, men den egna sidan av Äppeltorget är kär och bekant för dem. De har alltid samlats där. De kan inte heller vara helt säkra på om det är tryggt för dem på andra sidan av stängslet och om de i verkligheten skulle vara välkomna. Till situationen hör många otillfredsställda behov: till exempel godkännande, inkludering, uppskattning, trygghet och till och med mat.

4. Äntligen stiftade äppelfolket kloka äppellagar och tog bort stängslet. Vi märker nu att äpplen delas ut av ämbetsmän som hör till äppelfolket A och B, och förhoppningsvis har denna fördelning också blivit jämnare i beslutsfattandet. Korgarna kan också vara annorlunda, om olikhet uppskattas. Men om vi funderar över hur äppelfolket A:s liv har förändrats är svaret: knappt alls. De har haft vissa privilegier hela tiden. För äppelfolket B är situationen ny. Det tar tid att bygga upp förtroende. Jag önskar allt gott

åt Äppelbyns invånare och väntar på nyheter på hur de tillsammans har byggt upp förtroende och en trygghetskänsla. Tillsammans klarar ni av det!

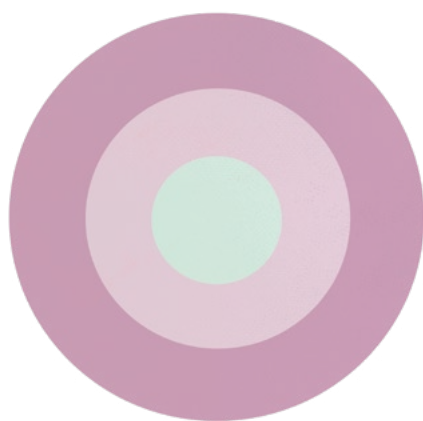
ÖVNING

Återspeglar denna bild och övning i all sin enkelhet vårt samhälle? Vad representerar elementen i de olika bilderna? Motivera ditt svar! Skulle du lägga till några element eller skulle du ändra något? Varför och hur?

Försök placera bildens element i skolkontexten. Vad skulle de kunna representera (korgarna, stängslet, lagarna, äppelfolket A och B osv.)?



Var är du nu?



A n t e c k n i n g a r

JAG OCH MITT ARBETE (E)

I de föregående kapitlen har vi diskuterat viktiga begrepp, den teoretiska bakgrunden och den aktuella diskussionen om vårt tema om hur man skapar tryggare lärmiljöer och bekämpar diskriminering i alla dess former. I detta skede är det säkert uppenbart för alla att det inte är möjligt att erbjuda "snabbinstruktioner" för att utrota diskriminerande beteende. Tanken är lockande. Enkla anvisningar som delas ut i workshoppar i en snygg broschyr: "Så här eliminerar du diskriminering i skolmiljön". Naturligtvis är vårt mål att eliminera diskriminering, men i verkligheten kräver bekämpning av diskriminering och skapande av tryggare rum mångsidiga verktyg och samarbete. I följande kapitel presenterar vi praktiska verktyg som vi har upptäckt är nödvändiga i antidiskrimineringsarbetet. Granska verktygen och beakta din egen kontext: hur skulle du kunna tillämpa metoden eller verktyget så att de allra bäst tjänar uttryckligen din kontext och situation?

Diskriminering har komplicerade och långa rötter. I denna inlärningsdagbok betraktar vi antidiskrimineringsarbetet ur olika perspektiv, från den strukturella nivån till den interpersonella interaktionsnivån. Antidiskrimineringsarbetet börjar hos oss själva. Vi är de bitar som bygger upp strukturer och institutioner. För en del kan denna utgångspunkt kännas obehaglig, men när man förbinder sig till processen blir den egna rollen tydligare. Det är viktigt att se på sig själv och sin omedelbara omgivning genom nya slags glasögon, genom ökad kunskap och förståelse. Det är en farlig tanke att vi pedagoger alltid exakt skulle kunna bedöma hur olika situationer och förhållanden påverkar

olika individer eller att vi skulle förstå vilka faktorer varje individs verklighet består av. Såsom vi tidigare lärde oss är det naturligt för människan att göra antaganden utifrån vad vi ser (kapitel 2.4.). Trots detta kan det vara farligt att anta. Detta betyder att vi ser på världen genom vår egen referensram så att vi filtrerar alla våra egna antaganden och vår förståelse om världen. Det är centralt att identifiera denna mekanism och vara kritisk mot sina egna antaganden.

Är jag rasist om jag erkänner för mig själv eller någon annan att jag har gjort antaganden om någon eller om jag känner igen fördomsfulla tankar? Avslöjar jag en särskilt begränsad världsbild och partiskhet om jag identifierar sådant tänkande? Alla gör vi antaganden om andra. Vi har alla på ett eller annat sätt blivit uppfostrade till något slags stereotypiskt tänkande, och vi har förutfattade meningar. När vi stannar upp vid stereotypernas och fördomarnas väsen, börjar det kännas förnuftigt att släppa loss tanken om att det skulle vara professionellt kränkande att utmana varandra att reflektera över vårt tänkande och våra handlingar. Naturligtvis ska dessa saker tas upp sensitivt.

”Jag är ett vidsynt proffs inom pedagogik. Jag har inga fördomar och gör mig inte skyldig till stereotypiskt tänkande, så kalla mig inte rasist!”. Ett sådant tänkande tar oss direkt till farozonen i stället för den konstruktiva inlärningszonen. Det kan vara en lockande tanke att endast fokusera på att bearbeta utmanande situationer i arbetsmiljön och

handleda andra (i vår kontext främst barn och unga) i självreflektion, så att vi samtidigt ignorerar vår egen process.Handledningen och självreflektioner borde emellertid ske hand i hand omslingrade i varandra. Självreflektionerna upphör aldrig, men detta blir en naturlig del av vår yrkesidentitet och vardagen i vårt arbete. Troligtvis är det så för dig redan nu, men det är alltid bra att påminna om detta. Åtminstone upplever jag det så.



När jag tänker på det antal misstag som jag har begått samt situationer där jag har stått inför mina fördomar eller diskriminerande tankar, har jag själv också blivit överraskad. Ofta kommer dessa tankar fram på ett eller annat sätt också i kommunikationen eller beteendet. Jag ska berätta ett exempel. En gång flyttades vårt klassrum till en annan lokal i skolbyggnaden. Situationen var stressig och vi hade en begränsad tid för flytten. Eleverna var emellertid ivriga att hjälpa till, så jag gav dem uppgifter: ”Pojkar, kan ni bära dessa bord till den nya klassen?”. I stället för att låta var och en välja uppgifter som passade dem, bad jag elever som jag antog vara av manskön bära de tyngsta föremålen. Därmed gjorde jag onödiga antaganden om eleverna: att de som identifierar sig som ”pojkar” är starkare samt villiga och kapabla att genomföra en tyngre uppgift. Vilka slutsatser borde de övriga eleverna dra av detta? Vad i hela friden? Jag höll ju inte ens med mig själv! Det hade varit lätt att lösa denna situation genom att till exempel skriva alla uppgifter på tavlan och låta eleverna välja de uppgifter som de själva ville. Vi skulle också ha kunnat bära de tyngsta föremålen tillsammans. Däremot tror jag att jag upprepade ett gammalt tänkande som jag hade lärt mig.

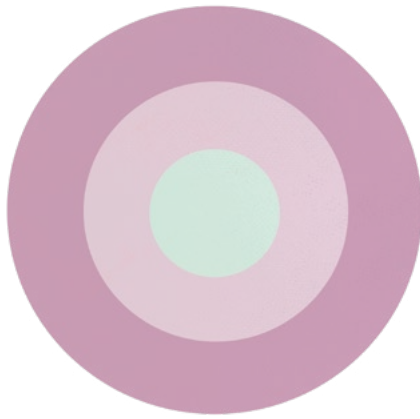
En identifieringsprocess genom självreflektion är vägen till personlig utveckling och förändring. Jag skämdes över situationen, men samtidigt var jag nöjd. I den situation som jag beskrev kunde jag identifiera problemet och min ojämlika handling. Detta gav mig möjligheten att i framtiden handla bättre och ändra mitt tänkande. Genom situationen fick jag möjligheten att synkronisera mitt tänkande

och få det att bättre motsvara handlingen. Uppenbarligen var de inte i linje med varandra. Den instruktion som jag gav åt eleverna var en otrevlig överraskning också för mig själv. I en del situationer kan vi upptäcka att vi upprepar gamla beteendemodeller eller återspeglar i våra handlingar sådant som vi tidigare har upplevt. Ibland kanske det börjar kännas obehagligt i situationen, men det känns svårt att identifiera det problematiska elementet. Kanske vi förstår först mycket senare vad som orsakade den obehagliga känslan. Vi återgår igen till triangeln av identifiering, hantering av situationer och förändringar. I detta kapitel granskar vi närmare din kontext och referensram. Målet är att identifiera element utifrån vår egen verksamhetsmiljö. Dessa reflektioner är nödvändiga för inlärningsprocessen.



A n t e c k n i n g a r

Var är du nu?



A series of horizontal dotted lines for writing, consisting of 15 lines spaced evenly down the page.

JAG (E)

Vi har redan reflekterat över vad identiteten består av: en unik kombination av faktorer i anknytning till jaget. Det är ytterst viktigt att individen får växa och bygga upp sin identitet tryggt samt utan diskriminering och mobbning. I kapitel 2 fick du bekanta dig med maktens blomma som har en anknytning till identitet. På kronbladen hade man placerat viktiga delar av identiteten såsom till exempel religion, kön, nationalitet, värderingar, funktionsvariation eller sexuell läggning. Du fick också definiera element som är viktiga för din egen identitet. Nu går vi tillbaka till din identitet samt den kontext där du lever och arbetar. Syftet med följande övningar är att fortsätta med självreflektion, identifiera våra privilegier och diskriminerande faktorer utifrån den intersektionella referensramen. Det är också viktigt att reflektera över den egna identitetens förhållande till samhällets normer. Detta hjälper oss att också identifiera diskriminerande faktorer som en del av våra elever möter samt att fundera över sätt att stödja dem i klassen.



Kom ihåg principerna för tryggare rum när du gör dessa övningar. Om du arbetar ensam och tvekar inför att anteckna detaljer, kan du också endast använda enskilda bokstäver eller tecken som dina ”hemliga koder”. Du kan också anteckna endast namnet på en viss kategori eller använda ett separat papper. Och naturligtvis kan du alltid gå igenom en övning enbart i dina tankar. Om du är i en grupp, dela med dig av dina tankar endast i den omfattning som du tycker är lämpligt.

ÖVNING 1. MIN IDENTITET




(Du kan använda maktens blomma som stöd, men också lägga till fritt kategorier på de tomma kronbladen i din maktens blomma. Till exempel kanske en viss subkultur är viktig för dig.)

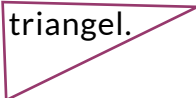
Du kan reflektera över din egen identitet ur flera perspektiv. Vissa delar av din identitet **är synliga för andra**, och andra av en orsak eller annan **osynliga eller dolda**. Du föddes med vissa delar av din identitet. En del kan du i viss mån själv påverka eller till och med välja en faktor. En del delar av vår identitet är mycket viktiga för oss och andra åter mindre viktiga. Våra prioriteringar kan också förändras med tiden. Vissa delar av din identitet följer samhällets normer, och andra avviker från dem.


Fyll nu i identitetskartan. Kom ihåg att det inte finns några rätt eller fel svar. **Syftet är att undersöka din egen identitet, dess komplexitet eller enkelhet i förhållande till omvärlden.** Det kan vara lättare att börja med att räkna upp delar av din identitet: vad din identitet består av och vad som är viktigt för dig just nu. När vi lägger till omvärlden i reflektionerna, kan man också fundera över vad andra ser, tror sig se eller inte ser i dig. Denna karta hjälper dig att reflektera över din egen identitet ur olika perspektiv. Kom ihåg att **huvudfokus ligger på hur du själv förstår din identitet, även om du också funderar över andras antaganden.** Här hittar du också ett exempel på en identitetskarta. Du kan börja med den om den är till hjälp.

a) Skriv på bilden sådana viktiga element i din identitet som du tycker att andra kan se (under strecket) och som du tycker att andra inte kan se (under strecket). **OM DET VID EN FAKTOR ÄR SVÅRT ATT SKILJA PÅ DETTA, SKRIV DETTA PÅ STRECKET.**

b) Hittar du element som du är född med?  Ringa in dessa element. Lägg till nya faktorer om du vill.

c) Hittar du delar som är viktiga för din identitet och som du själv kan påverka (något eller mycket)? Stryk under dessa element.

d) Vilka element anser du följer samhällets normer? Dessa element strider alltså inte mot vad som generellt ses som godkänt i samhället. Markera dessa element med en  triangel.

e) Vilka element garanterar dig inga privilegier, dvs. de avviker från normen? Markera dessa element med en  fyrkant.

- Detta föddes jag med

- Detta kan jag påverka

- Normenlig

- Ger mig inga privilegier, tvärtom

vuxen

person utan funktionsnedsättning

subkultur:
heavy metal

vit



andra KAN observera

svart att säga

medborgare

transperson

kvinna

andra KAN INTE observera

syster,

dotter

utvidgad familj

lägre medelklass

kristen

högutbildad

pansexuell

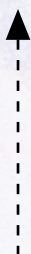


- Detta föddes jag med ○

- Detta kan jag påverka

- Normenlig △

- Ger mig inga privilegier, tvärtom □



andra KAN observera

--- svart att säga

andra KAN INTE observera



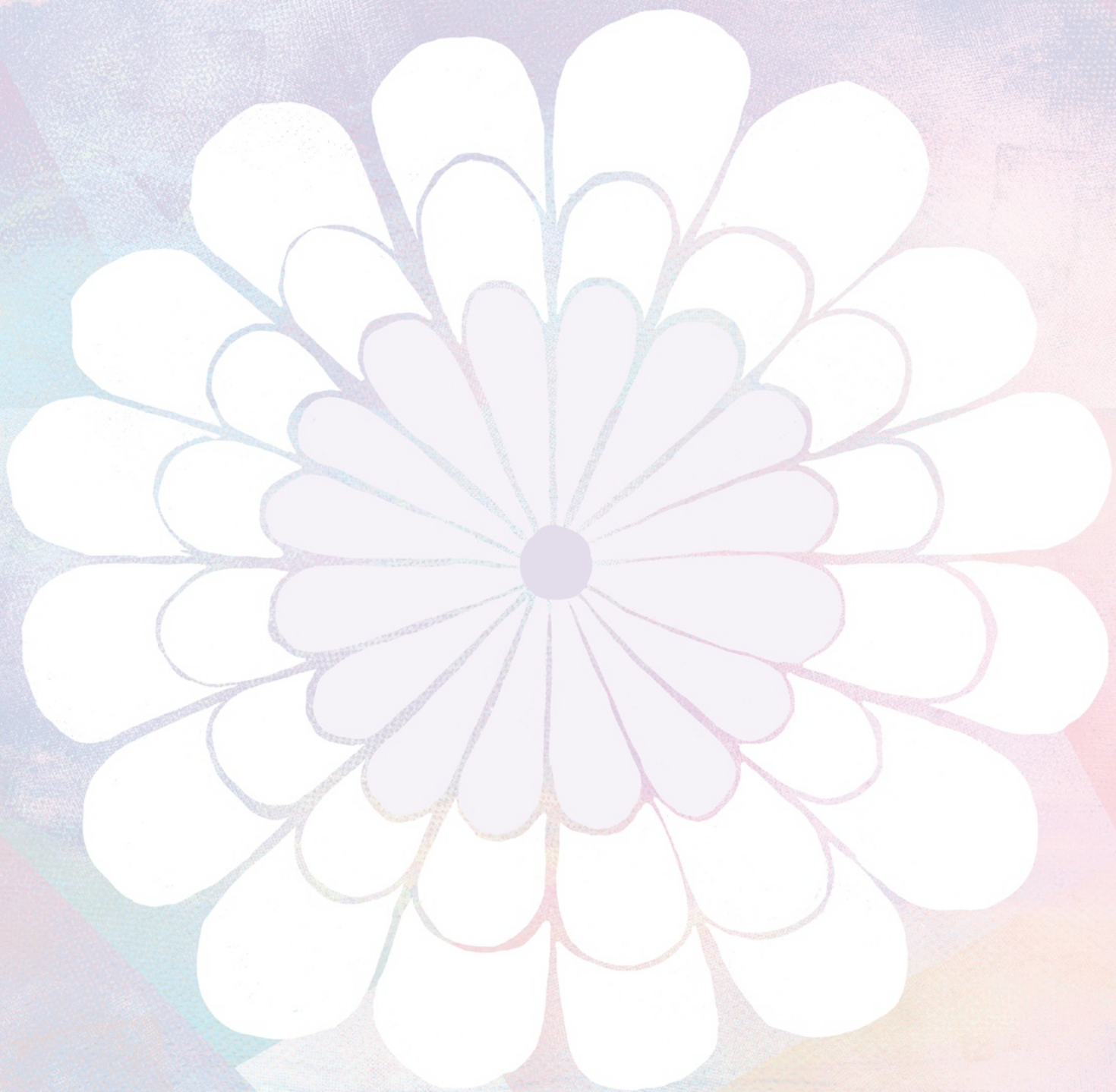
- Hur skulle du analysera din identitetskarta? Var det lätt att definiera de viktigaste elementen i din identitet?



- Var det lätt att besluta vad du skriver på båda sidorna av strecket (element som du tycker att andra kan se och som de inte kan se)? Vilka kategorier skrev du på strecket, dvs. som det var svårt att besluta om?

- Vilka element är medfödda (element som du ringade in)?
Var det lätt att göra denna uppdelning?

A series of horizontal dotted lines for writing.



Du kan använda maktens blomma som hjälp till reflektion



Det finns många åsikter om vilka faktorer i identiteten som är medfödda. Det kan vara uppenbart för personen själv ända sedan födseln vilka dessa element är. Å andra sidan har vissa personer starka åsikter om att en del faktorer absolut inte är medfödda? Vad tror du att dessa olika uppfattningar beror på? Har du till exempel stött i medier på liknande diskussion?



- Och hur är det med element som du kan påverka något eller mycket: vad hör till dem? Var du osäker på något element? Vilka var dessa element och varför var det svårt att fatta beslut om dem?

- Om du betraktar dina delar av identiteten som följer normer, kan du identifiera de privilegier som de medför (markerade med triangel)? Vilka privilegier identifierar du (till exempel vitt privilegium, ciskönet privilegium, kristet privilegium, det manliga könets privilegium, heterosexuellt privilegium, socioekonomiskt privilegium, privilegium som medborgarskap medför, privilegium med att inte ha funktionshinder)?

- I kapitel 2.3. skrev Amiirah om rådande förtryckarsystemen som bland annat sexism, heterosexism, ableism, rasism och islamofobi. Känner du igen något förtryckarsystem bakom de diskriminerande elementen?



Vilka känslor väckte denna övning? Var det lätt, komplicerat, frustrerande eller intressant att göra den? Hittade du viktiga diskussionsämnen längs processen?



ANTAGANDEN OM DIG

- Har du stött på situationer där andra har gjort antaganden om dig endast på grund av ditt utseende. Detta kan ibland ske också med sådana människor som du har känt en längre tid. Då har du alltså stött på fördomar. Det är bra att komma ihåg att fördomar kan vara negativa eller positiva. Vilka antaganden eller fördomar har det varit fråga om och hur tror du att en sådan slutsats har uppstått? Hur kändes det i situationen?





A n t e c k n i n g a r

ÖVNING 2.



Det är bra att också granska din inflytelsesfär och saker i ditt liv. I övningen reflekterar vi över faktorer som gäller tanken om ras eller andra faktorer som utgår från identiteten hos personer som du möter ofta eller som hör till din livsmiljö. Skriv i varje kategori åtminstone en person i din inflytelsesfär. Därefter undersöker vi till vissa delar deras identiteter.

- *Din bästa vän*
- *Kolleger*
- *Dina elever eller studerande*
- *Din favoritskådespelare*
- *Din fiktiva favoritkaraktär*
- *Författaren av den senaste fackbok som du har läst*
- *Författaren av den senaste bok som du har läst på fritiden*
- *En religiös eller andlig ledare, om du har en sådan*
- *En känd ledare som du beundrar*
- *Din läkare*
- *Din frisör*

Hittar du på din lista något enhetligt till exempel i fråga om tanken om ras eller etnicitet? Du kan välja olika perspektiv för att fundera över din inflytelsesfär. Vilka förändringar skulle du kunna genomföra i din inflytelsesfär, eller är det nödvändigt? ¹²

¹² Listan är en tillämpning från webbplatsen:
presence.io/blog/7-easy-activities-that-encourage-students-to-open-up-about-identity-and-privilege



ÖVNING 3.

Nu går vi till din klass. Vi funderar en stund över de barn eller unga som du arbetar med. Anteckna inte elevernas eller studerandenas namn.



Vilken åldersgrupp arbetar du med?
Hur många elever/studerande har du i
din grupp/grupper?

Välj i din identitetskarta en del
kategorier som just nu är mest
betydelsefulla för din identitet.
Reflektera över vilka element som kan
vara särskilt viktiga för dina elever, om
du tar hänsyn till deras åldersstadium.
Är ålder överhuvudtaget en viktig
faktor då du definierar din identitet?
Motivera din åsikt.



Även om alla dina elever/studerande skulle rita likadana identitetskartor så skulle alla troligtvis se annorlunda ut. Du har privilegiet att arbeta i en trädgård som består av olika identiteter. Detta är mycket värdefullt. På vilket sätt är din undervisningsgrupp mångfaldig?

Tror du att dina elever skulle anteckna samma faktorer i sin identitetskarta som du? Vilket skulle kunna vara annorlunda? Skulle era tankekartor generellt ha mer gemensamt eller skillnader? Har du några privilegier som dina elever/studerande inte har? Vi är inte medvetna om elevernas alla egenskaper, men vi kan åtminstone reflektera över en del element.

Jag till exempel undervisar främst i finska som andra språk. I praktiken betyder det att jag har många privilegier som mina elever inte har. En del av mina elever mobbas på grund av deras hudfärg. Jag är själv vit, och därför hör jag inte i vardagen negativa kommentarer om min hudfärg. När jag själv gick i skola fick jag använda mitt modersmål. Mina elever åter har möjligheten att studera sitt modersmål cirka två timmar i veckan, eftersom den största delen av undervisningen är på finska. Alla har inte ens möjlighet till detta. Samtidigt växer de också upp till flerspråkiga personer eller förmågor som talar många språk (en del använder dagligen sex eller sju språk), och jag däremot kommer aldrig att uppnå ett sådant språkkapital.

Men de måste göra enormt mycket mer arbete för att tillägna sig sådana språkkunskaper, vare sig de vill det eller inte. På min tid som skolelev behövde jag inte använda min energi till ett sådant tungt studiearbete. Det är också viktigt att förstå att många delar av barnens identitet är dolda, och att jag kanske har antagit en del av dem fel. Identitet är ett känsligt ämne, och alla har rätt att vara öppna om en del egenskaper och hålla andra dolda. Samtidigt har vi pedagoger möjligheten att stödja barnens identiteter och deras utveckling på många sätt, så att vi beaktar rädslor och osäkerhet, samt att synliggöra och ta upp i diskussioner att identitetsspektret är värdefullt.



ÖVNING 4.

Man kan inte betona tillräckligt hur viktigt det är att vi pedagoger gör vårt bästa för att stödja elever och ungdomar i deras tillväxtprocess. Det kan vara svårt för barn att prata om identitet och det kan kännas abstrakt. Att reflektera över element i sin egen identitet och att respektera andra så de berättar saker om dem själva är färdigheter som man så småningom måste öva på i klassen. Sådant arbete kräver förtroende.

Under den största delen av min karriär har jag arbetat med tonåringar. Till detta känsliga livsskede hör sådan visdom och smärta som vi tycks förlora i processen med att bli vuxen. Med tonårsvisdom avser jag tankar och känslighet som syns på ett visst sätt just i detta livsskede. Under åren har jag blivit bekant med en ständig otillräcklighetskänsla i att stödja barn och unga i att utveckla ett hälsosamt självförtroende som innehåller godkännande och uppskattning av sig själv och andra. Redan barn är medvetna om att det inte är tryggt i vårt samhälle att uttrycka vissa delar av identiteten eller sociala identiteter. Barn och unga identifierar, ser, hör och upplever diskriminering. Du kan stödja dina elever till exempel med gemensamma **positiva och uppmuntrande identitetsreflektioner**. Detta arbete är mycket värdefullt, men såsom allt lärande och alla reflektioner förutsätter det tryggare rum (kapitel 3.3.).

Jag berättar ett exempel på en övning som på många sätt har varit nyttig och fungerande. Den erbjuder eleverna

möjligheten att reflektera över och berätta om sig själv för andra, så att de har friheten att bestämma vad de delar med sig. Analys av den egna identiteten och att lära sig att förstå andra förutsätter övning, och det är bra att börja med enkla övningar ett steg åt gången. Denna övning är enkel och utnyttjar konstnärers metod för självreflektion: självporträtt. Här får du instruktioner då övningen görs i grupp.

1. Bekanta er med ett urval självporträtt av konstnärer. Välj självporträtt av konstnärer med olika bakgrunder samt konstnärer som använder olika stilar (naivism, symbolism, realism och så vidare). Därigenom åskådliggör vi att det inte finns ett rätt eller fel sätt att skapa ett självporträtt, utan att var och ens eget sätt är det rätta.



2. Därefter diskuterar vi identitetens betydelse och bekantar oss med kategorier genom olika exempel. Diskutera också vad som är viktigt när man skapar ett självporträtt. Det är viktigt att betona att det mest betydelsefulla är HUR DU SER DIG SJÄLV. Inte andra.

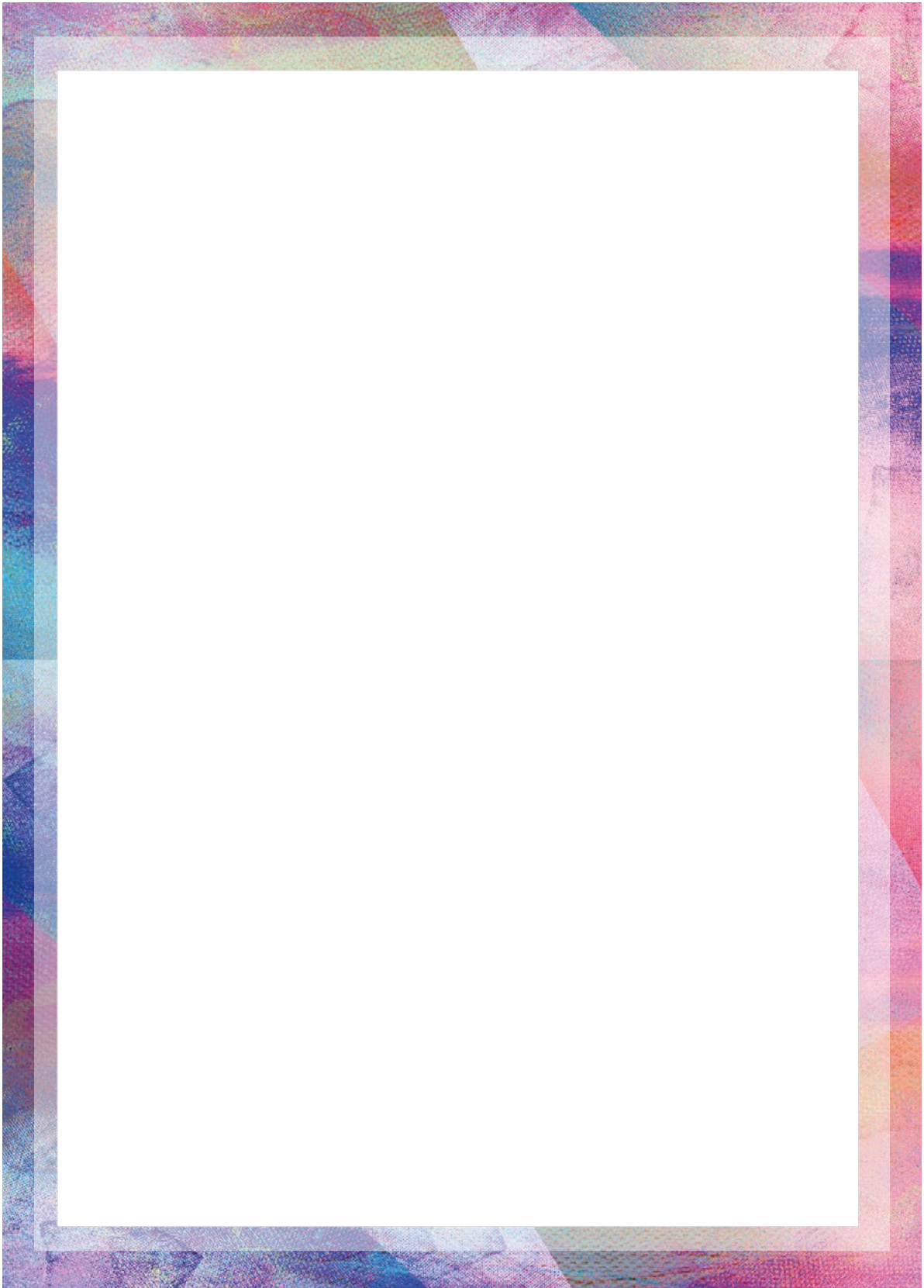
3. Börja planera självporträtten. Det finns inga rätt eller fel material. Det är bra om olika materialalternativ är tillgängliga.

4. När självporträtten är färdiga, låt barnen besluta om de vill ordna en konstutställning eller inte. En del kan besluta att de inte vill delta. Vissa elever vill behålla sitt verk för sig själva, andra åter kanske vill berätta om sitt verk. Kom ihåg att beundra varje konstverk. Det är den allra trevligaste uppgiften för läraren.

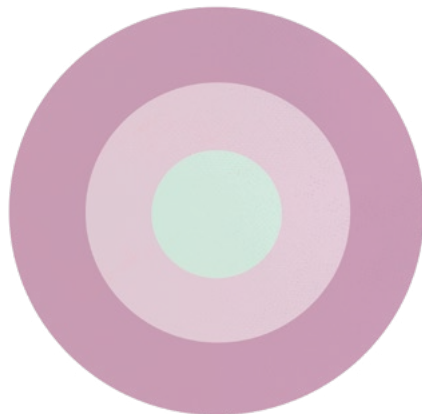
Jag fick lov av några elever att dela deras självporträtt med dig. Du hittar dessa självporträtt i skolans diktverk *Minä en pelkää mitään* (2020). Den tomma ramen är för ditt självporträtt. Hurdant självporträtt skulle du rita? ¹³



13 Elevers självporträtt ur diktverket *Minä en pelkää mitään* som har genomförts av Kiviniityn koulu. Inte tillgänglig på nätet.



Var är du nu?



4.2. UTMANINGAR, STYRKOR OCH VERKTYG FÖR FÖRÄNDRING (E)

I förra kapitlet (4.1.) fokuserade vi på att identifiera olika saker i din identitet både i din egen livsmiljö och kontext. Med tanke på att ställa mål är det viktigt att du också identifierar utmaningarna i ditt arbete, så att du minns vårt mål, dvs. bekämpning av diskriminering. Att säkerställa jämlika utgångspunkter bör vara kärnan för allt skolarbete. Utmaningarna åter syns på olika nivåer från den strukturella och institutionella nivån till den individuella nivån. Beskriv sedan hur dessa utmaningar syns i ditt arbete i vardagen? Vad gör det svårare att lyckas i arbetet? Varför och hur? Fundera över följande frågor:



- Beskriv utmaningarna i ditt arbete vad gäller bekämpning av diskriminering.
- Hur syns dessa utmaningar i praktiken?
- Vilka utgör hinder för att du ska lyckas i ditt arbete?
- Vilka ämnen eller teman har jag inte tillräckligt med information om eller erfarenhet av och som jag skulle vilja lära mig eller veta mer om?
- Vilka kunskaper eller resurser tycker jag att min skola eller organisation saknar?

Om du har möjligheten att be om dina elevers eller studerandes åsikter om skolans/läroanstaltens största problem och utmaningar, gör det. De ger dig den mest värdefulla informationen samt erfarenhetens röst vad gäller problemområden i fråga om jämställdhet och likabehandling. Det är viktigt att på olika sätt förmedla åt eleverna att deras behov och förståelse om gemenskapen beaktas. Det är bra att erbjuda möjligheten att svara anonymt.

Frågor till eleverna:	Elevernas/studerandenas kommentarer:
1) Känner du dig trygg i skolan?	
2) Var är orättvist i skolan?	
3) Har du sett eller upplevt diskriminering eller mobbning?	
4) Om du har upplevt diskriminering, har du fått stöd och tycker du att man har ingripit tillräckligt i problemet?	
5) Vem har stöttat dig och hur?	
6) Tycker du att lärare känner igen situationer där diskriminering förekommer och kan de ingripa i dem?	
7) Tycker du att vuxna gör tillräckligt för att förebygga diskriminering och mobbning?	

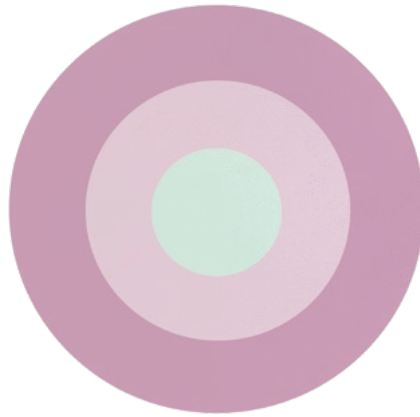
Denna information är allra viktigast för oss pedagoger. När vi i vår skola genomförde en webbenkät för cirka 350 elever fick vi massor med viktig information om de största missförhållandena och om vad vi borde betona i vår jämställdhets- och likabehandlingsplan och utvecklingsverksamhet. Vi lärare hade en rätt så likadan uppfattning om utmaningarna som eleverna, men de förklarade problemen mycket konkret för oss. Eleverna tog också upp att ibland diskriminerar också lärare. De förstod också att i regel var det inte avsiktligt, utan en konsekvens på bristande förståelse. Eleverna tog också upp att lärarna behöver mer information till exempel om köns mångfald, hbtq+ tematiken samt antirasism.

Det har varit uppmuntrande att höra av alla pedagoger som vi har mött i vårt arbete om vilka styrkor och resurser de har som stöd för sitt arbete. Vi har hört om många slags styrkor och resurser: lagar och rättvis praxis, ett gott samarbete mellan föräldrar och kolleger samt barnens kreativa idéer och aktiva deltagande för att bara nämna några. Beroende på kontext kan styrkor och resurser variera: en människas resurs kan utgöra ett hinder för en annan.

Fundera över vilka som är de bästa styrkor och resurser som du har för att stödja jämlikhetsarbete och antirasism i din skola.



Var är du nu?

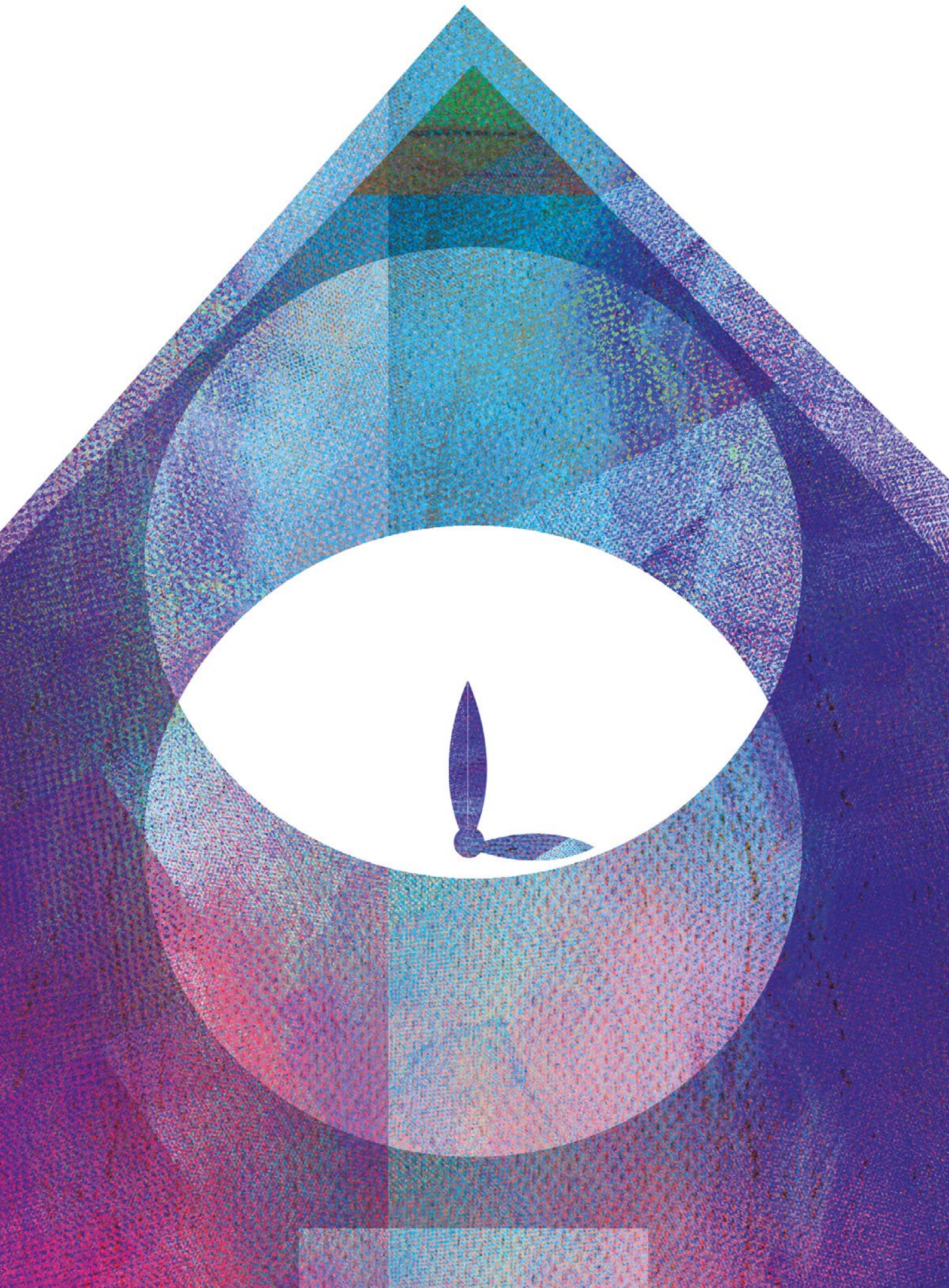


A series of horizontal dotted lines for writing, consisting of 15 evenly spaced lines across the width of the page.

4.3. EN INKLUDERANDE ELLER JÄMLIK SKOLA (E)

Vad tycker du att en **inkluderande skola** betyder? En inkluderande skola är en jämlik skola, där delaktighet betonas. Denna tanke gäller naturligtvis för alla läroanstalter på olika nivåer ända från småbarnspedagogiken. I media har diskussionen om en inkluderande skola fått besynnerliga drag, och alldeles för ofta blandas inkluderingsbegreppet ihop med dåliga och problematiska exempel på försök att skapa inkluderande praxis. ”Man måste glömma att skolan ska vara inkluderande, för det funkar inte.” Naturligtvis är det viktigt att ta upp svårigheter och faktorer som bidrar till ojämlikhet i skolorna, men är utmaningen att man eftersträvar en inkluderande skola, bristen på kompetens i att införa målet i praktiken eller bristen på resurser vid anordnande av undervisning? Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet är själva kärnan i våra skolor ända sedan deras historia. Jämställdhet och likabehandling utgör själva kärnan för inkluderingstänkandet. Inkludering, delaktighet och trygghet går hand i hand. Hur skulle man kunna glömma detta mål och denna tanke?

Inkluderingsbegreppet diskuteras inom pedagogiken, och den finns också i många nationella läroplaner, men hur pass annorlunda är vår uppfattning om begreppet om en inkluderande skola och vad omfattar det? Vi börjar med att undersöka våra tankar om temat.





- 1) Vad betyder begreppet om en inkluderande skolaför dig?
- 2) Vad anser du utgör kärnan för en inkluderande skola?
- 3) Vilka inkluderande principer och praxis använder din skola?
- 4) Vilka utmaningar har du mött då du har utvecklat inkluderande metoder och tillvägagångssätt?

Inkluderande fostran är en allmän princip om **hur vi bör bygga, utveckla och planera våra skolor. Vi ska ordna undervisningen så att alla har lika möjligheter att aktivt delta och lära sig samt dessutom att genuint känna att de är en del av skolgemenskapen.** Detta mål innehåller många perspektiv från strukturer till verksamheten i klassrummet, olika aktiviteter och metoder (till exempel metoder som används vid differentiering) och pedagogiker. Målet är att möjliggöra varje elevs rätt till lärande och delaktighet, skapa en positiv stämning och tryggare rum så att de **emotionella, sociala och akademiska färdigheterna** utvecklas. Elevernas behov varierar och vi gör vårt bästa då vi möter var och en respektfullt och erbjuder dem stöd. Till detta hör också att vi sätter trygga gränser. Gemensamma lärmiljöer ska utvecklas så att de stöder olika behov och utgångspunkter för lärande. Målet är att **undanröja hinder som kan leda till motsatsen till inkludering, dvs. exkludering (på engelska exclusion).**

När jag skriver denna text har jag motstridiga känslor. Inkluderingsprincipen är mycket viktig för mig, men varje dag i skolan eller i administrativa uppgifter känner jag mig otillräcklig. Naturligtvis känner jag också att jag har lyckats med många saker. Ändå har jag känslan att jag inte gör tillräckligt. Emellanåt flödar dessa mål över i vardagen. För att kunna leva med denna känsla måste man börja med något och gå vidare steg för steg. **Jag kan göra mitt bästa och det måste vara tillräckligt.** Detta är mitt mantra.

Nu ska vi undersöka inkludering genom praktiska exempel och svar. Det finns otaliga frågor om temat, men vi börjar med några. Syftet med dessa frågor är att hjälpa dig att senare ta fram en handlingsplan och mål som du använder för att utveckla inkluderande praxis i din skola. Dessa frågor har bearbetats enligt James A. Banks mångkulturella minneslista.¹⁴

1. Språkmedvetenhet i skolan: Hur beaktas olika modersmål under lektionerna? Kan eleverna/studerandena ha nytta av sin flerspråkighet, och om ja, hur? Vilket stöd erbjuds elever som först nyligen har börjat läsa studiespråket? Får alla föräldrar samma information från skolan?

2. Och hur är det med inkluderande pedagogik: Med vilka metoder stöds olika sätt att lära sig? Hur beaktas inlärningssvårigheter i planeringen och under lektionerna?

3. Skolkulturen: Hurdana fester ordnas i skolan? Tar de hänsyn till olika religioner? Hurdan är skolmaten? Reagerar den allmänna stämningen i skolan positivt till exempel till etniska, kulturella eller språkliga skillnader?

4. Läromedel: Förhåller ni er kritiskt till läromedlen? Vems historia studerar vi? Är angreppssättet kritiskt mot historiska perspektiv? Vilka slags bilder används i materialet? Representeras till exempel olika minoriteter och etniska grupper i materialet? Observerar du i materialet saker som avslöjar fördomar som gäller kön?

Inkluderingsstänkandet och dess praktiska tillämpning i olika kontexter har förståtts på olika sätt. Å ena sidan har man tänkt att en inkluderande skola inte alls bör ha små klasser som omfattas av specialundervisning eller klasser med förberedande undervisning. I vissa fall har inkludering tyvärr setts som en möjlighet att spara pengar. I en del skolor till exempel stängdes specialklasserna, men resurser och stöd följde inte med barnen till deras nya klasser. Barn har **rätt att lära sig i inkluderande miljöer**, men de har också **rätt till det stöd som de behöver**. Stödet kan naturligtvis genomföras på många sätt. Gruppstorleken har en stor inverkan på hur vi kan stödja våra elever i gruppen. Genom planerade undervisningsmetoder och andra arrangemang kan man stödja olika elever i viss utsträckning.

En inkluderande, dvs. en jämlik skola/läroanstalt blir inte färdig endast genom att placera alla barn eller unga i samma fysiska lokal. Visst behövs absolut delade rum, men är de tryggare rum för lärandet och erbjuds i dem tillräckligt med stöd? Är vi pedagoger redo att utveckla och förändra den pedagogiska praxisen? Vad behöver vi så att vi kan garantera en högklassig undervisning och beakta elevernas varierande behov? Vilka strukturer och resurser skulle man behöva i klasserna för att kunna svara mot dessa varierande behov? Vilken kompetens skulle lärarna behöva? Hur bör ett klassrum se ut? Vi är alla tyvärr medvetna om att resurserna är begränsade. Men som jag tidigare konstaterade, har vi alla möjligheten att påverka vissa faktorer och kan därmed utveckla inkluderande praxis i

vår skola. Vi kan å ena sidan tänka på realiteterna och å andra sidan fantisera om en drömvärld. Denna kombination visar oss vägen samt det första stegen som vi tar på vår resa mot våra mål.

Det är dags att drömma och bygga upp en utopi. Glöm emellertid inte din arbetsmiljö: vi ska inte bygga upp vår utopi på en helt annan planet. Vi börjar nära oss, dvs. med att bygga upp ett inkluderande klassrum samt med ditt arbetsteam och stödet från administrationen. Vad bör man beakta vid planeringen av klassrum?



MIN DRÖMSKOLA



Rita ditt drömklassrum. Vad finns i klassrummet och varför? Vad finns där inte? Finns det förutom klassrummet även andra lokaler som är bra för lärandet? Hur skulle dessa lokaler stödja olika individers lärande i klassen och öka inkluderingen?

Det skulle naturligtvis finnas ett team med lärare och övrig personal, och du skulle inte arbeta ensam. Beskriv detta team. Varför byggde du upp ett sådant team? Hur stöder ett sådant team inkluderingen och jämlikheten i klassen och skolan?



A series of horizontal dotted lines for writing.

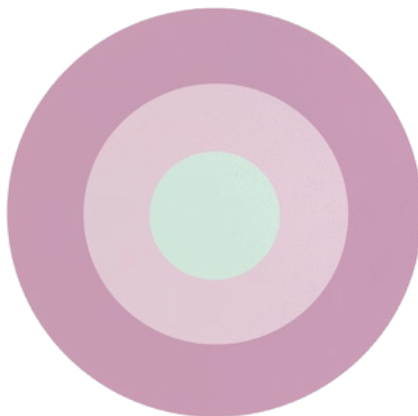
Rektorn och förvaltningen är annars också mycket uppmun-
rande, och inkluderande tillvägagångssätt är mycket viktiga
också för dem. Hur syns inkluderingen i deras beslut och pro-
cesserna för beslutsfattandet?



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for handwritten answers.

Inkluderingen i skolor och läroanstalter kan utvecklas ur många olika perspektiv. Denna inlärningsdagbok har erbjudit dig några praktiska verktyg för utvecklingsarbetet. Tryggare rum, jämställdhet, likabehandling, differentiering, identifiering, hantering av situationer, skapande av förändring, en inkluderande skola; alla dessa element är överlappande delar i samma företeelse.

Var är du nu?



4.4. VI ANALYSERAR EXEMPELSITUATIONER (E)

Det viktigaste antidiskrimineringsarbetet är att **helt förebygga diskriminering**. Mobbning och diskriminering är alltid skadligt. Därför är till exempel satsningar på tryggare lokaler samt andra sätt att förebygga diskriminering och mobbning betydelsefulla. **Det tar tid att återhämta sig från skadliga upplevelser och att på nytt bygga upp förtroendet**, om du har upplevt diskriminering i din gemenskap. Man bygger inte upp trygghetskänslan på nytt på en dag.

I kapitel 3.1. skrev Amiirah om kopplingen mellan **beteende, känslor och behov**. Vid analys av exempelfallen är vårt mål att gå till botten med situationen. Detta innebär till exempel granskning av känslor och behov. Ett annat alternativ är att öka förståelsen ur olika perspektiv. Till exempel finns det inom fredsförhandlings- och medlingsområdet många olika slags övningar och modeller för hur man kan börja lösa upp och granska utmanande situationer. Vi har valt två modeller, genom vilka vi övar på att komma till orsakerna bakom situationer och å andra sidan på att hitta den information som mångfalden av perspektiv medför.

När det uppstår utmanande situationer i skolan måste vi **reagera snabbt**. Allra först måste vi hindra ytterligare skador från att uppstå. Samtidigt bör vi också finna tid för en närmare bedömning av situationen som en helhet.

Ibland är det svårt att se vilka saker som ingår i situationen, eftersom vi först reagerar på beteendet. Men vilka otillfredsställda behov finns i bakgrunden? Man har utvecklat för skolorna olika slags verktyg för utmanande situationer, för en empatisk och konstruktiv behandling av situationer samt för förebyggande arbete. Vi går igenom några sådana verktyg som har utvecklats för skolkontexten i kapitel 3.4. (God praxis och verktyg). Du skrev själv också ner god praxis. En gemensam utgångspunkt för dessa modeller är att man **lyssnar på de olika parterna**, såväl med tanke på beteende och känslor, för att få en bättre uppfattning om situationen.

Målet är fortsätta medlingen och att **stödja alla parter välbefinnande**. Stöd ska erbjudas åt både den person som har blivit kränkt och den som har orsakat skadan. Det finns modeller, men en annan fråga är vilka resurser läroanstalterna har för sådant arbete. Det tar mycket tid att utreda utmanande situationer. Det är emellertid bra att vi har modeller som hjälper oss att behandla komplicerade och känsliga situationer. Det är nyttigt att granska ännu mer noggrant **kopplingen mellan beteende och känslor** samt att gå vidare till de otillfredsställda behov som har orsakat skadan. **Det är viktigt att identifiera dessa otillfredsställda behov, eftersom de leder till roten till problemet.**

Vi har valt två modeller: **1) behovens träd** samt **2) fyra perspektiv**. Dessa metoder används i pedagogikområdet till exempel vid medling och i fredsarbete, när vi försö-

ker bättre förstå de situationer, bakgrunder, känslor och människors behov eller följder som hör ihop med fallet. Denna information är oersättlig, då vill förändra förhållanden i stället för att enbart behandla enskilda situationer. Du hittar följande övningar och mycket annat till exempel i handboken *Transforming Hate in Youth Settings. Practical Toolkit* (2019). Övningarna har anpassats till vårt användningssyfte.

BEHOVENS TRÄD

Vi övar på att identifiera och analysera kopplingen mellan beteende, känslor och behov. Fallet skrivs generellt, så du kan lägga till detaljer ur din egen kontext (till exempel mer bakgrundsinformation, detaljer om fallet, elevernas svar på vissa frågor och så vidare) i det utgångsläge som beskrivs nedan. Fallet ska ändå vara fiktivt.

Kom ihåg: Målet är att övar på att identifiera och analysera kopplingen mellan beteende, känslor och behov.

Fall 1.

Plats: Skolan (och fritiden)

Parter: Skolans elever som inte känner varandra så bra

Den utmanande situationen:

En elev kommer till läraren med två vänner för att berätta att hen har blivit mobbad redan ett tag. Utanför skolan har hen fått via Snapchat hatmeddelanden och till och med våldsamma hotelser. I skolan var det först en elev som kallade den mobbade eleven vid öknamn och använde skällsord i anknytning till ett antagande om elevens sexuella identitet. Nu finns det åtminstone fyra mobbare, och mobbningen blir värre varje dag. Offret tänkte att mobbningen skulle sluta om hen är tyst, men det har blivit tvärtom. Hen är mycket ledsen och frustrerad på grund av situationen, och likaså är hens vänner. I skolan har mobbarna ropat skällsord efter eleven under rasterna, så också i dag.

Lägg till detaljer och mer information. Om detta skulle ske i din skola, vilken annan information skulle du kunna få? Skulle detta kunna ske i din skola? Vilka frågor skulle du ha ställt och till vem (tips till exempel på frågor som gäller restorativ praxis)?



Vi fokuserar först på den person som har drabbats av skadan samt den person som har orsakat skadan. Använd som hjälp den lista över känslor och behov som följer som bilaga (bilaga 2).

Fyll i ditt behovens träd med hjälp av följande frågor:¹⁵

¹⁵ Denna uppgift är omarbetad från verket: Šlajutė; Iancu; McKenna; Tarkhova; El Neihum; Nissinen; Yabal; Brandt; Štefanec; Willamo; Morić; Yandoli; Berlič; Pirih. Transforming Hate in Youth Settings. Practical toolkit (2019). Rauhankasvatusinstituutti. Ljubljana Pride. National Youth Council of Ireland. p. 48–49

1) Namnge **beteendet hos de personer som har orsakat skadan och de skadliga handlingarna**. Håll dig till fakta och undvik att döma. Skriv detta beteende/dessa handlingar på grenarna till vänster.



2) Namnge **beteendet hos den person som har utsatts för skadan eller hans handlingar**. Kom åter ihåg att hålla dig till fakta. Skriv detta beteende/dessa handlingar på grenarna till höger.

3) Fundera över de **känslor** som både de personer **som har orsakat skadan och den person som har blivit utsatt för skadan** kan känna. Skriv dessa känslor på trädet under grenarna på båda sidorna, ur båda parternas perspektiv. Du kan använda som hjälp **listan över känslor och behov** (bilaga 2). Detta kan hjälpa dig att identifiera dessa känslor och senare otillfredsställda behov i punkterna 4 och 5.

4) Alla har vi vissa universella behov. Beroende på vår livssituation kan dessa behov bli tillfredsställda eller otillfredsställda, och detta påverkas av många faktorer. Först fokuserar vi på den **person som har orsakat skadan**. Fundera **vilka otillfredsställda behov** som kan ha lett till dessa känslor och därmed också till beteendet. Du kan åter använda listan över behov som hjälp. Skriv dessa otillfredsställda behov vid trädets rötter.

5) Därefter fokuserar vi på den person som har skadats. Fundera över vilka otillfredsställda behov situationen medförde, till vilka slags känslor och därmed också till vilket slags beteende de ledde. Skriv dessa otillfredsställda behov vid trädets rötter.

**DEN PERSON
SOM ORSAKADE
SKADAN**

1.
beteende

3.
känslor

4.
otillfredsställda
behov

**DEN PERSON
SOM DRABBADES
AV SKADA**

2.
beteende

3.
känslor

5.
otillfredsställda
behov

Nu föreställer vi oss att du är lärare i denna situation. Betrakta båda parternas otillfredsställda behov: Finns det något sätt att tillfredsställa dessa behov? Vilka behov kan tillfredsställas och hur? Hur skulle du fortsätta att utreda situationen och att stödja eleverna?

Hjälpte modellen dig att behandla båda parternas känslor och behov? Vad anser du om uppfattningen att våra behov är kopplade till våra känslor, vilket leder till ett visst slags beteende? Kom ihåg att detta inte berättigar skadligt beteende. Målet är att behandla situationen med medkänsla och förändra beteendet genom att granska vad som orsakar det på djupet.



FYRA PERSPEKTIV

Vi övar på att identifiera och förstå olika perspektiv som förekommer i samma situation. Målet är också att fundera över hur sådant beteende som har sitt ursprung i hat påverkar olika medlemmar i vårt samhälle enligt deras ställning, så att vi också beaktar deras individuella känslor. Du kan lägga till i utgångslägena och kontexten detaljer för att bygga upp en situation.

FALL 2.

Plats: Lärarrummet

Parter: Tre lärare, en fjärde lärare går snabbt förbi då hen hämtar kaffe

Beskrivning av situationen:

Lärarna tillbringar en kort paus i lärarrummet. En lärare håller åt sig en kopp kaffe och lyssnar på diskussionen, men deltar inte egentligen i den. En av skolans lärare kommer till lärarrummet och är märkbart irriterad. Läraren säger: "Än en gång en lektion där ingen lärde sig något. Hen kan inte ens språket. Borde jag använda all min tid på att undervisa en elev? Det finns 23 andra elever i klassen. Jag förstår inte varför de ens kommer hit, och särskilt inte varför hen togs till den här skolan och placerades i min klass!" Två lärare som redan har varit i lärarrummet är först rådlösa och vet inte hur man borde reagera på situationen.

Vill du lägga till mer bakgrundsinformation eller detaljer till fallet? Skulle en sådan situation kunna vara möjlig i din skola/läroanstalt?



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing a response to the question above.

Nu analyserar vi situationen ur fyra perspektiv.¹⁶ Föreställ dig att du är den som ska reda ut denna utmanande situation, du är en fredsförhandlare. Nu är du i lärarrummet och får ställa privat och konfidentiellt frågor till lärarna. Hur tror du att de svarar på dina frågor och vilka är de i denna situation? Fyll i varje låda.

1. Vem drabbades av hatretorik	2. De som vittnar skadan
Vem/vilka drabbades av hatretorik?	Hur kändes det att bevittna hatretorik?
Hur kändes det för dig i situationen och efteråt?	Skulle du ha kunnat reagera på något sätt?
Vad gjorde du i situationen?	Gör upp en lista över offentliga och privata sätt som ett vittne kan använda för att hjälpa dem som drabbas av hatretorik.
Vilka skadas av sådan hatretorik?	

16 Övningen är omarbetad från källan: Transforming Hate in Youth Settings. Practical toolkit (2019).
Rauhankasvatusinstituutti. Ljubljana Pride. National Youth Council of Ireland. s. 20–21.



3. De som har orsakat skadan

Varför använde du ett språk som kan definieras som hatretorik?

Hur kändes det för dig i situationen och efteråt?

Vad vill du uppnå när du använder sådana ord?

4. Nu frågar jag av dig som FREDSFÖRHANDLARE vilken slags förståelse du fick med hjälp av dessa frågor:

Hur påverkar hatretorik stämningen i hela skolan eller skadar olika personer?

Återspeglar detta fall det övriga samhället?

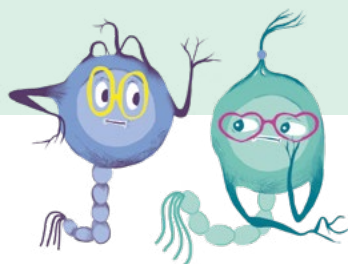
Hur skulle du fortsätta medlingsprocessen och att åtgärda situationen?



Hur skulle du reagera i situationen, om du skulle vara en av de lärare som vittnar/upplever hatretorik? Fundera över olika sätt att reagera: vilka effekter tror du att de har? Har du sett eller upplevt hatretorik från vuxna i din skola?



Genom att göra dessa övningar till och med bara några gånger lär vi oss att uppmärksamma rötterna till problemen (otillfredsställda behov) och bättre förstå att skadliga situationer påverkar människor på olika sätt. I utmanande situationer kan olika modeller fungera beroende på situationen. Tyckte du mer om en av modellerna? Varför?



Följande utrymme är för dig. **Välj en av modellerna** (Behovens träd eller Fyra perspektiv) och analysera en egen exempelsituation. Om du arbetar i grupp, kom ihåg sekretess och anonymitet.



DITT EXEMPELFALL: välj en utmanande situation som du har stött på i din skola/läroanstalt.

FALL 3.

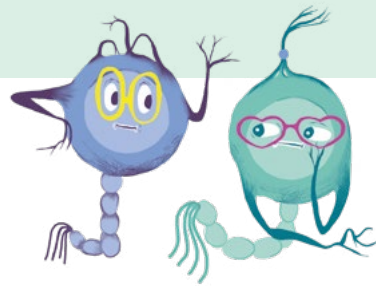
Plats:

Parter:

Den utmanande situationen:

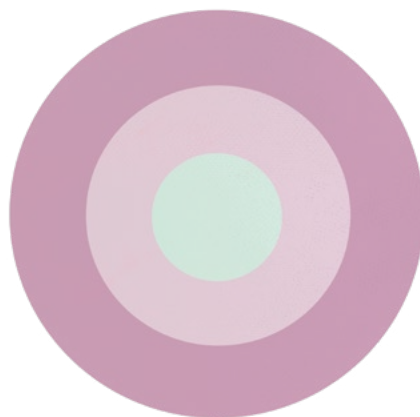
Den valda modellen:

Hade du nytta av övningen? Varför eller varför inte?



Vi har studerat många saker tillsammans från teori till praktiska verktyg. Nästa steg är att **TA FRAM DIN EGEN HANDLINGSPLAN.**

Var är du nu?



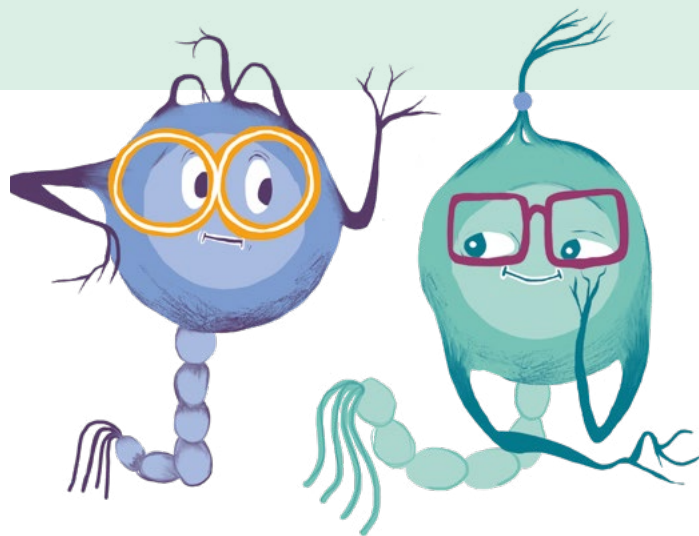
A large, light green, stylized number '5' is centered on the page. The number has a thick, rounded font style with a small notch at the top right of the upper vertical stroke.

MIN HANDLINGSPLAN (E)

IBLAND KAN DET KÄNNAS ÖVERMÄKTIGT ATT INLEDA EN FÖRÄNDRING. Diskriminering är en global företeelse med djupa rötter, men trots detta har vi många möjligheter att skapa en förändring i vårt eget samhälle och vår egen gemenskap. Ibland kan det vara svårt att identifiera diskriminerande element. När du emellertid börjar förstå saker bättre, börjar många diskriminerande element avslöjas en åt gången och du får en bättre förmåga att se diskriminering. Alla känner troligtvis till känslan av frustration, men genom att sätta upp **realistiska men ambitiösa mål** kan vi fortsätta vårt arbete för att uppnå tryggare rum och ett tryggare samhälle.

Jag hoppas att du har **många allierade** och att du hittar fler längs resan. Kom ihåg att vara ambitiös, men barmhärtig. Alla fastställer sina egna mål utifrån sin bakgrund och sina möjligheter. Kom ihåg den viktiga triangeln av identifiering, hantering av situationer och förändringar. Processens alla tre delar är livsviktiga och samtidigt närvarande. Du möter alltid nya identifierbara situationer och synvinklar som du tidigare inte har lagt märke till. Nu är det också dags att reflektera över vilket **stöd och vilka resurser du har** som stöd för ditt arbete mot en tryggare skola. Icke-diskriminering, jämställdhet och likabehandling utgör kärnan för en tryggare skola och läroanstalt. Reflektera över **kontexten för ditt arbete**. Du började reflektera över dessa frågor redan i kapitel 4.2. (Utmaningar, styrkor och verktyg för förändring).

I kapitel 4.2. beskrev du de största utmaningarna i ditt arbete. Du kan gå tillbaka till det du har skrivit och fundera över om du vill lägga till eller ändra något.



Nu fortsätter du att reflektera utifrån din egen kontext. Anteckna nu de viktigaste styrkor och resurser som stöder ditt arbete.



Vilka styrkor har jag?

Vilka specialkunskaper samt vilken erfarenhet har jag som kan stödja antidiskrimineringsarbetet?

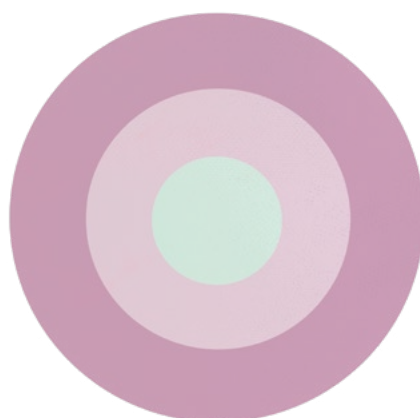
Vilket stöd får eller har jag möjligheten att få som stöd för mitt arbete?

Har jag bra allierade som jag kan samarbeta med?

Vilka bra resurser, praxis, kunskaper och så vidare finns redan i min skola eller organisation för att bekämpa diskriminering?

Kom ihåg utmaningarna, många slags resurser (resurser, praxis och så vidare) och styrkor. I nästa kapitel börjar vi sätta upp konkreta mål.

Var är du nu?



5.1. ATT SÄTTA UPP EGNA MÅL (E)

När man sätter upp mål är det bra att komma ihåg din egen personliga plan, mål ur arbetsgemenskapens perspektiv och det institutionella perspektivet (skolan, läroanstalten) samt dina önskemål om hur tillvägagångssätten och strukturerna skulle kunna utvecklas. Vilken god praxis borde stärkas och vilken ny praxis skulle man kunna prova?

Långsiktiga mål: Ett brev till dig själv



Datum: _____

Skriv ett brev till dig själv. Skriv vilka långsiktiga mål du skulle vilja uppnå under de följande fem åren i antidiskrimineringsarbetet. Om du jämför dina mål med de utmaningar som du beskrev tidigare, vad borde förändras och vad har du lyckats förändra? Vilka kunskaper och verktyg har du uppnått om fem år? Vilka mål vill du sätta upp för din skola/läroanstalt och organisation för antidiskrimineringsarbetet? Hur kan din organisation bättre stödja dig i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet?



FÖLJANDE STEG

Datum: _____

I min klass: Vilka praktiska steg kan jag genomföra härnäst för att främja tryggare rum? Vilka utmaningar tar jag itu med allra först och hur gör jag detta?

Finns det till exempel någon organisation eller någon annan aktör som jag kan bilda nätverk med och få stöd av samt mer kompetens för verksamheten genom samarbete?

Vilket slags stöd behöver jag och av vem/varifrån kan jag få det?

Vilka teman måste jag läsa/lära mig mer om?
(Till exempel filmer som jag kan se, böcker eller artiklar som jag kan läsa, teman för viktiga utbildningar eller kurser.)

Att emellanåt gå tillbaka till målen hjälper dig att uppfatta dina framsteg och omvärdera dina mål. Följande utrymme är för denna bedömning och eventuell omdefinition av målen.

ETT ÅR EFTER ATT DU HAR SATT UPP MÅLEN



Datum: _____

Har du lyckats med att gå mot målen? Vad har du gjort när du har arbetat för att uppnå målen? Vad har varit utmanande? Vilka resurser eller vilket samarbete har gett dig stöd? Finns det nu någon ny utmaning eller situation som du har lyckats lösa eller som du har arbetat med? Har du mål som behöver omdefinieras?

_____ år efter de första konkreta målen
(välj en tidsperiod som passar dig)

Datum: _____

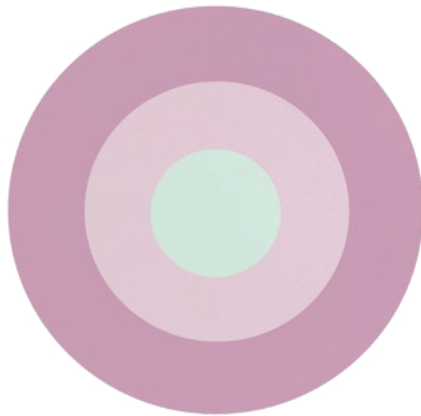


Friska upp ditt minne genom att läsa igenom dina tidigare mål.
Var befinner vi oss nu?

Här slutar vår gemensamma resa med inlärningsdagboken. Tack för att du kom med på resan. Vi hoppas att inlärningsdagboken följer med dig under de kommande åren och att du återgår till dina anteckningar, övningar samt de mål som du har satt upp för dig och din organisation. Det skulle vara intressant att ett tag diskutera hur du har uppnått dina mål och hur antidiskrimineringsarbetet har framskridit. Vi önskar dig allt gott i ditt arbete. Låt oss stödja varandra i detta viktiga arbete, då vi gör vårt bästa för att bekämpa diskriminering. Förhoppningsvis får vi också möjligheten att mötas på riktigt och diskutera dessa frågor tillsammans. Världen är ibland en lustig plats och förr eller senare för den oss samman.



Var är du nu?



A large, light green number '6' is centered on the page, serving as a background for the text.

ORDLISTA

Ableism: Med ableism avses normaliserad beundran av att inte ha någon funktionsnedsättning, att se detta som en självklarhet, fördomar eller att direkt vara emot personer med funktionsnedsättning. Ofta innebär ableism samtidigt både tanklöshet och systematisk diskriminering mot personer med funktionsnedsättning.

Androgyn/androgyni: Person vars könsuttryck har både maskulina och feminina element eller inga av dem. Hen kanske uttrycker en kombination av båda eller varierar dessa.

Asexuell: Person som sällan eller aldrig upplever sexuell attraktion. Hen kan uppleva romantisk eller emotionell attraktion.

Bifobi: Rädsla eller avsky för eller hat mot bisexuella eller människor som antas vara bisexuella. Bifobi kan leda till individuell, institutionell eller strukturell diskriminering, fördomar och våld som riktas mot denna människogrupp.

Bisexuell/bi: Personer som kan bli attraherade av fler än ett kön.

Cissexism: Antagandet att en ciskönad identitet är mer äkta eller naturligare än transidentitet. Föreställning om att det kön som personen blir tilldelad vid födseln alltid är hens rätta kön (till exempel påståendet att transkvinnor "på riktigt är män" och transmän "på riktigt kvinnor").

Ciskönad/cis: Beskriver en person, vars könsidentitet och könsuttryck är i linje med det kön som hen har blivit tilldelad vid födseln. Till exempel en människa, vars kön fastställdes som kvinna vid födseln och som identifierar sig som kvinna, eller en människa, vars kön fastställdes som man vid födseln och som identifierar sig som man.

Ickebinär: Paraplybegrepp för könsidentiteter som inte passar in i könsbinären om man och kvinna.

Fördom: Åsikt som bildats på förhand och som utgår från vår bakgrund eller världsbild.

Differentiering: I undervisningen tillgodoses elevernas individuella behov genom olika studiearrangemang, -metoder (också i bedömningen), -material och så vidare. Detta ökar jämställdheten och likabehandlingen i skolan.

Etnicitet: människogrupp med gemensamma kulturella seder, värderingar och traditioner. Ibland byggs etnicitet kring ras, men ordet ska inte användas som synonym för ras.

Privilegium: Nyttor eller fördelar som beviljas en viss grupp, ofta på bekostnad av en annan.

Feminin/maskulin: Ett sätt att beskriva människor som uttrycker sitt kön mer feminint/maskulint (antingen fysiskt, psykiskt eller emotionellt).

Heteronormativitet: Föreställning eller antagande på den individuella eller institutionella nivån att alla är heterosexuella och att heterosexualiteten står över alla andra sexuella läggningar. Leder till utplåning och stigmatisering av annan slags sexualitet. Begreppet om heteronormativitet kan synas på både samhällsnivån och den individuella nivån. På samhällsnivån syns heteronormativitet i förbud av jämlik rätt att ingå äktenskap och adoption för samkönade par. På den individuella nivån kan den synas som oavsiktliga felaktiga antaganden: man frågar till exempel en gift kvinna om hennes man. Heteronormativitet får oss också att tänka att endast maskulina män och feminina kvinnor är heterosexuella.

Heterosexism: Antagandet att en heterosexuell läggning är mer äkta eller naturligare än andra former av sexualitet.

Heterosexuell: Person som blir attraherad av människor av ett annat kön än det egna.

Bög: Homosexuell man.

Homofobi: Rädsla eller avsky för eller hat mot homosexuella eller människor som antas vara homosexuella. Homofobi kan leda till individuell, institutionell eller strukturell diskriminering, fördomar och våld som riktas mot denna människogrupp.

Homosexuell: Person som endast (eller i första hand) blir fysiskt, sexuellt och/eller emotionellt attraherad av människor av samma kön som det egna.

Inkluderande skola: Målet om jämlikt bemötande av alla i skolmiljön. Termens praktiska betydelse är mycket omtvistad. Motsatsen till inkludering är exkludering.

Intersektionalitet: Term som skapades 1989 av Kimberlé Crenshaw, professor i juridik vid Columbia University. Med termen ville hon beskriva hur erfarenheter som gäller ras och kön korsar och överlappar varandra. Under åren har begreppet expanderat till att också gälla andra marginaliserade grupper. Ofta tror man felaktigt att termen endast betyder mångfald, även om den snarare är en referensram för att granska ojämlikhet.

Intersexperson: Person som har medfödda könsegenskaper (till exempel kromosomer, könsorgan och/eller hormonstrukturen) som inte tydligt hör till antingen den manliga eller kvinnliga kategorin eller som samtidigt hör till båda. På engelska använder en del yrkesmänniskor inom medicin och intersexpersoner hellre begreppet "variation of sex development" (VSD), eftersom till skillnad från "disorders of sex development" (DSD) innehåller begreppet inte ordet 'disorder', dvs. störning, som har en stigmatiserande effekt.

Lesbisk: Homosexuell kvinna.

Mikroaggressioner: Kommentar eller gärning som diskret och ofta omedvetet eller oavsiktligt uttrycker en fördomsfull attityd mot en representant för en marginaliserad grupp i en situation i vardagen.

Misogyni: Föreställning enligt vilken kvinnor är mindre värda. Föreställningen kan leda till hat eller våld mot kvinnor. Feminina egenskaper och femininitet ses som mindre värda jämfört med maskulinitet och manlighet. Misogyni anknyter till patriarkatet, dvs. ett förtryckarsystem där kvinnor och allt feminint ses om mindre värt. Misogyni kan synas som antydningar eller vara öppen, direkt eller indirekt.

Pansexuell/pan: Människor som kan bli attraherade av vem som helst oberoende av kön.

PoC: Personer som rasifierats som icke-vita, *People of Colour*. (Man bör emellertid inte använda ordet "färgad" eller coloured, eftersom ordet har en nedsättande betydelse särskilt i den engelskspråkiga kontexten.) Termen **BIPOC** (Black, Indigenous, and People of Colour) används för att i större omfattning syfta på rasism som svarta och bruna människor och människor som hör till ursprungsbefolkningar möter.

Queer: Paraplyterm för människor som inte identifierar sig som heterosexuella och/eller ciskönade.

Rasism: Ett förtryckarsystem som utgår från rasifiering av individer och som tar sig uttryck på den interpersonella, strukturella och institutionella nivån.

Rasifiering: En social och historisk process, där människor delades upp enligt yttre drag och placerades i en social hierarki som definierade olika värde för deras liv, arbete och mänsklighet. Människor som utsätts för dessa processer kallas rasifierade.

Ras: Igenkännbara fysiska och biologiska drag samt kulturella faktorer (såsom klädsel och språk) som vårt samhälle anser vara socialt betydelsefulla. Även om ras är en social konstruktion, har den mycket konkreta sociala konsekvenser.

Förtryckarsystem: En företeelse där en del människor diskrimineras strukturellt ur ett politiskt, ekonomiskt och samhälleligt perspektiv. Ojämlig behandling har en lång global historia, och orsaken till den är skillnader som skapats godtyckligt. Företeelsen är verklig ännu i dag.

Diskriminering: Orättvis, ojämlig eller fördomsfull behandling av människor som hör till olika kategorier. Ofta utgår den från marginaliserade identiteter såsom kön, tanken om ras eller funktionsnedsättning.

Transfobi: Rädsla eller avsky för eller hat mot transpersoner eller människor som utmanar traditionella köns kategorier eller ”-normer” för kvinnor och män.

Transfobi kan leda till individuell, institutionell eller strukturell diskriminering, fördomar och våld som riktas mot transpersoner eller människor som uttrycker köns mångfald.

Transman: En man, vars kön har fastställts som kvinna vid födseln, men som lever som man eller identifierar sig som man. En del transmän korrigerar sin kropp med hjälp av hormoner eller kirurgi, andra inte.

Transmisogyni: Negativa attityder som uttrycks med kulturellt hat, individuellt och statligt våld samt diskriminering som drabbar transkvinnor och personer som ligger i könsspektrumets feminina ände och som inte anpassar sig till könsnormer.

Transkvinna: En kvinna, vars kön har fastställts som man vid födseln, men som lever som kvinna eller identifierar sig som kvinna. En del transkvinnor korrigerar sin kropp med hjälp av hormoner eller kirurgi, andra inte.

Trans: Beskriver en person, vars könsidentitet och könsuttryck skiljer sig från det kön som hen har blivit tilldelad vid födseln. Denna term kan omfatta olika könsidentiteter: det är ett paraplybegrepp.

Makt: Förmågan att strukturellt favorisera en grupp eller att diskriminera en annan. Detta sker genom fördelning av resurser samt kontroll eller helt enkelt genom att definiera något som en norm.

BILAGA 1.

Min egen ordlista

ENGLISH	SVENSKA	LANGUAGE 2	DEFINITION
hate speech			
discrimination			
comfort zone			
learning zone			
danger zone			
group agreement			
safer space			
recognise			
manage			
transform			
equality			

ENGLISH	SVENSKA	LANGUAGE 2	DEFINITION
equity			
differentiation			
power			
privilege			
prejudice			
bias			
stereotype			
assumption			
frame			
ethnicity			
race			

ENGLISH	SVENSKA	LANGUAGE 2	DEFINITION
racialised			
marginalised			
systems of oppression			
pyramid of hate			
PoC			
BIPoC			
LGBTIQ+			
gender (identity)			
gender expression			
sex (assigned at birth)			
sexual orientation			

ENGLISH	SVENSKA	LANGUAGE 2	DEFINITION
behaviour			
feelings			
needs			
racism			
structural racism			
institutional racism			
interpersonal			
nationalism			
heteronormativity			
sexism			
cissexism			
ableism			

ENGLISH	SVENSKA	LANGUAGE 2	DEFINITION
antigypsyism			
antisemitism			
classism			
Islamophobia			
homo-/bi-/ transphobia			
transmisogyny			
misogyny			
intersectionality			
norm			
white fragility			
ally			

Handwriting practice area consisting of 20 horizontal dotted lines.

BILAGA 2.

Känslor och behov

KÄNSLOR

Känslor när våra behov **ÄR** tillfredsställda

TILLGIVNA OCH KÄRLEKSFULLA KÄNSLOR

öppenhjärtig
öm
välvillig
ädel
varm
empatisk
kärleksfull
kontaktsökande

KÄNSLOR SOM GÄLLER DELTAGANDE

öppen
hänförd
hänryckt
förälskad
intressant
intresserad
förtrollad
pålitlig
delaktig
uppiggad
försjunken
nyfiken
kontaktsökande
vänlig

KÄNSLOR AV ENTUSIASM

energisk
livskraftig
livlig
återhämtad
levnadsglad
livfull
glödande
strålande
imponerad
förvånad
ivrig
nervös
intensiv
pigg
driftig
handlingskraftig
vaksam
uppsluppen
vital
uppiggad
förvånad
förbluffad

KÄNSLOR AV FRÖJD

lycksalig
hänförd
flödar över av glädje
förtrollad
lycklig
strålande
översvallande glad

KÄNSLOR AV TACKSAMHET

uppskattande
tacksam
rörd

KÄNSLOR AV GLÄDJE

lycksalig
hänförd
munter
hänryckt
road
på gott humör
belåten
glad
ivrig
högtidlig
käck
stormförtjust
jublande
nöjd
översvallande glad

KÄNSLOR AV HOPPFULLHET

glad
ivrig
förtroendefull
förväntansfull
optimistisk
uppmuntrad
förhoppningsfull

INSPIRERAD

själfull
förvånad
ivrig
entusiastisk
inspirerad
fascinerande
rörd
strålande
motiverad
bubblande
sprudlande
äventyrslysten
ädel

KÄNSLOR AV FRID

öppen
tyst
bekymmerslös
hel
ömsint
gemytlig
behaglig
trevlig
njutningsfull
underhållande
lugn
avslappnad
harmonisk
trygg
tillfredsställd
stillsam
rofylld
nöjd
fri
avspänd

STIMULERANDE KÄNSLOR

utvilad
vaken
uppiggad
förnyad
stark
stärkt
kraftig
stärkt

KÄNSLOR

Känslor när våra behov **INTE ÄR** tillfredsställda

KÄNSLOR AV ILSKA

chockad
bitter
förskräckt
ilsken
stött
rasande
arg
missnöjd
trotsig
förbannad
hatisk
ursinnig
argsint
vresig
uppretad
irriterad

KÄNSLOR AV MOTVILJA

obehaglig
förargad
avvisande
avskyvård
hemsk
generad
bestört
besvärad
motbjudande

KÄNSLOR AV ISOLERING

apatisk
isolerad
distanserad
ovillig
uttråkad
lösryckt
dåsig
avtrubbad
tråkig
uttråkad
utomstående
kraftlös
tillbakadragen
likgiltig
ensam

KÄNSLOR AV FÖRVIRRING

förbryllad
förvirrad
skakad
chockad
snopen
vara ifrån sig
konfliktfylld
kaotisk
villrådig

KÄNSLOR AV ORO

obekvämlig
oroad
förvirrad
ängslig
orolig
urskuldande
rädd
chockerad
utom sig
frustrerad
bestört
förvånad

KÄNSLOR AV SKAM

förvirrad
skamsen
självmäktig
snopen

KÄNSLOR AV UTMATTNING

hjälplos
utsliten
utbränd
utmattad
passiv
sömnig
slutkörd
kraftlös
likgiltig
trött
orkeslös

KÄNSLOR AV RÄDSLÅ

ångestfylld
misstänksam
osäker
nervös
ängslig
skräckslagen
olycksbådande
rädd
skrämmd
reserverad
på sin vakt

KÄNSLOR AV LIDANDE

ångestfylld
förtvivlad
ångerfull
eländig
sorgsen
bedrövad
hungrig
olycklig
ledsen
överväldigad av sorg
kvalfylld
otålig
ensam

KÄNSLOR AV SORG

nedstämd
glädjelös
lamslagen
modstulen
deprimerad
betydelselös
olycklig
besviken
tungsint
eländig
beklagansvärd
dyster
tröstlös

KÄNSLOR AV NERVOSITET

ångestfylld
nervös
spänd
orolig
förkrossad
stressad
frustrerad
retlig

KÄNSLOR AV LÅNGTAN

saknad
vemodig
nostalgisk

BEHOV OCH VÄRDERINGAR

Saker som vi vill uppnå i livet

AUTONOMI

självständighet
uttrycksförmåga
självaktning
spontanitet
utrymme
frihet

FÖRBINDELSE

autenticitet
harmoni
empati
hänsyn
godkännande
omsorg
vård
likabehandling
integritet
inspiration
självacceptans
uttrycksförmåga
självmedkänsla
att ta hand om sig själv
delad verklighet
tillgivenhet
tacksamhet
partnerskap
respekt/självrespekt
känslan av tillhörighet
närhet
värme
närvaro
förtroende
medkänsla
att bli sedd
kärlek
kamratskap
stöd
trygghet
stabilitet
ömsesidighet
interaktion
gemenskap
förbindelse
kontakt med sig själv
förståelse
vänskap

BETYDELSE

harmoni
självuttryck
firande
utmaningar
tillväxt
utveckling
att uppfinna
motion
kreativitet
närvaro
medverkan
lärande
deltagande
delaktighet
tydlighet
att sörja
skicklighet
intentionalitet
effektivitet
medvetenhet
verkningsfullhet
stimulans
förståelse

FRID

harmoni
lätthet
godkännande
ordning
skönhet
sinnesro
balans
utrymme
hopp
stillhet
tro
förbindelse

FYSISKT VÄLBEFINNANDE

omsorg
luft
att ta hand om sig själv
beröring
vila och sömn
rörelse
mat
uttryck av kön och
sexualitet
skydd
trygghet
vatten
trivsel

LEK

äventyr
rolighet
humor
glädje
spänning
avspändhet
stimulans

Olika källor har använts
för att göra upp listor
över känslor, behov och
värderingar.

Till exempel:

nycnvc.org/feelings

BILAGA 3.
Vi bygger en by
övning och instruktioner

UPPGIFT: VI BYGGER EN BY

Källa: Amiirah Salleh-Hoddin har bearbetat originalversionen som handleddes i Youth In Action-utbildningsprogrammet av Henk Persyn och Farkhanda Chaudhry. Amiirah Salleh-Hoddin har skrivit instruktioner för en genomgång i efterhand. Eeva-Liisa Kiiskilä har gjort ändringar i den finskspråkiga versionen.

MATERIAL:

- Modellera (olika färger för varje grupp)
- Skrivna instruktioner
 - Uppgift 1 (1-2 kopior per grupp)
 - Grupper 1-4: fyrkant, cirkel, pyramid, platta tak
 - Uppgift 2 (1-2 kopior per grupp)
- Stora soppåsar eller plast för att skydda borden där man arbetar
- Vid behov maskeringstejp för att skydda arbetsborden (för plasten/påsarna)
- Lika många olika långa stickor som det finns deltagare

TID BEHÖVS 2 H (+ tid för att förbereda arbetslokalen):

- 5 min: dela upp deltagarna i grupper och gå igenom instruktionerna
- 20 min: genomförande av uppgift 1
- 5 min: flytta deltagare från en grupp till en annan och ge nya instruktioner
- 20 min: genomförande av uppgift 2
- 40-50 min: genomgång
- 10 min: städning

INSTRUKTIONER

1. Dela upp deltagarna i fyra grupper om 3–5 personer.

- Försäkra sig om att varje grupp har minst en person som skiljer sig från de övriga gruppmedlemmarna enligt instruktionerna (till exempel män och kvinnor, har/har inte glasögon och så vidare).

- Varje grupp får instruktionerna på papper för uppgift 1 (fyrkants-, cirkel-, pyramid- eller platta tak-gruppen).

2. Ge deltagarna 2–3 minuter att läsa instruktionerna och vid behov ställa frågor.

3. Betona att uppgiften ska genomföras under komplett tystnad.

4. Deltagarna har 20 minuter på sig att genomföra uppgift 1.

- Syftet med detta är att ge dem tid för att läsa igenom reglerna och utveckla en rutin.

- Gå runt i grupperna för att "övervaka" deltagarna och försäkra dig om att de följer sina instruktioner.

- Du kan till exempel ha som hjälp en fiktiv statens tjänsteman eller till exempel en polis som övervakar att reglerna följs.

5. Efter 20 minuter går en person från varje grupp (den som har dragit den längsta stickan) till en annan grupp och varje grupp ges instruktioner för uppgift 2.

6. Deltagarna har 20 minuter på sig att genomföra uppgift 2.

- Syftet är att ge dem tid att välkomna den nya medlemmen och att göra hen delaktig i byns gemensamma verksamhet (integrera). Eller lyckas de med detta?

- Gå runt i grupperna för att "övervaka" deltagarna och försäkra dig om att de följer kommunikationsbegränsningarna enligt instruktionerna för uppgift 1.

7. Ge grupperna fem minuter för att städa lite och tvätta händerna innan ni samlas för en gemensam genomgång. Förstör emellertid inte de olika byarna så att alla kan undersöka dem om de vill. Det är bra att göra slutstädningen först efter hela processen.

INSTRUKTIONER FÖR GENOMGÅNG

Ge deltagarna 5–10 minuter att reflektera över övningen för sig själva och anteckna sina observationer på post-it-lappar.

VÄGLEDANDE FRÅGOR:

- Hur upplevde du övningen?
- Fundera över de känslor som uppstod under hela övningen (uppgifterna 1 och 2).
- Fundera över i vilken omfattning denna övning har en koppling till vårt eget samhälle eller vår arbetsgemenskap.

Be att de som har bytt grupp ska berätta om sina erfarenheter.

- Hur kändes det att byta grupp?
- Hur var det i den nya gruppen?
- Hur tog gruppen emot dig?
- Vad gjorde du eller lät du bli att göra i den nya gruppen?

Be att de som har stannat i samma grupp ska berätta om sina erfarenheter.

- Hur var det med den nya medlemmen?
- Vad gjorde du eller lät du bli att göra efter att gruppen hade fått en ny medlem?
- Hur välkomnade du hen (eller välkomnade du inte hen)?
- Hur försökte du kommunicera gruppens "regler" åt hen?

TEMAN I ANKNYTNING TILL ÖVNINGEN SOM KAN DISKUTERAS:

OBS: I synnerhet om hela gruppen hör till majoritetsbefolkningen, brukar deltagarna tänka att övningen endast gäller invandring. Det är emellertid viktigt att observera att dessa teman har en koppling till alla marginaliserade minoriteter och individer som anses avvika från majoritetsbefolkningens norm, till exempel icke-vita människor som bor i det vita Europa, personer med funktionsnedsättning (fysisk eller psykisk), personer som hör till hbtqi+-minoriteten, personer som hör till minoritetsreligioner och så vidare.

Genuin interaktiv delaktighet, integration eller assimilation?

- Minoritetsrepresentanters olika överlevnadsmekanismer när de är i majoritetens rum, till exempel att klamra sig fast vid den egna kulturen eller egna normer (ibland till och med mer än i den egna gemenskapen), eller tvånget att helt överge den egna kulturen och egna normer för att man ska "anpassa sig" till den nya gruppen.

- Vi vill också fästa din uppmärksamhet vid det omtvistade integrationsbegreppet: Vad tycker ni att det betyder? Är det synonymt med interaktiv delaktighet i din gemenskap? Motivera.

Tolerans vs. acceptans/respekt för olikhet

Konstruktionen av Den Andra

- Hur ser vi på andra människor som De Andra (antingen med avsikt eller oavsiktligt) i våra egna klasser/gemenskaper/samhällen? Detta sker ofta trots vår välvilja. (**EFFEKT > SYFTE**: I en del situationer kan din negativa effekt på en marginaliserad minoritet vara större trots din "goda avsikt".)

Samhällets regler

- Ifrågasätter vi dem alls?
- Eller den befintliga institutionella praxisen och lagstiftningen?
- Har vi kreativa sätt att utmana dem?



VÄLKOMMEN TILL MIN BY (Grupp 1)

Hädanefter görs övningen helt tyst. Det är förbjudet att tala – också att viska – och ni får inte kommunicera genom att skriva. Ingen alls verbal kommunikation är tillåten.

UPPGIFT 1

Er gemensamma uppgift är att bygga en by av modeller. Alla ska göra ett hus åtminstone åt sig själva, men alla ska också delta i att bygga gemensamma delar och byggnader.

VIKTIGA INSTRUKTIONER:

- I er by **FÅR MAN INTE** använda fyrkantiga former (djävulen bor i hörnen!).
- Dörrar får inte vara mittemot varandra (ni respekterar varandras privatliv).
- Det ska alltid finna minst 15 centimeter mellan varje hus, men inte mer än 20 centimeter (av säkerhetsskäl)!
- Mitt i byn finns en böneplats. Denna konstruktion ska ligga ungefär lika långt borta från alla hus, så att ingen skulle behöva promenera en betydligt längre sträcka för att be än andra.
- Djurbilder uppskattas. Ni respekterar emellertid naturen mycket, och därför har ni inga bilder på växter.

ANNAT ATT BEAKTA:

- I er by får man inte ta direkt ögonkontakt med människor med glasögon när man talar med dem. Detta gäller även andra med glasögon. Sådant uppförande anses mycket oartigt, och om detta sker brukar människor med glasögon ofta skrika högt och tydligt **"NEJ!"** och vända sig bort.
- Människor utan glasögon kan endast arbeta med sin högra hand, eftersom vänstra handen alltid är redo att försvara sig ifall fara skulle hota.
- När du vill kommunicera, höj handen och peka mot "den heliga platsen" innan du kommunicerar (men tala inte!).

VÄLKOMMEN TILL MIN BY (Grupp 2)

Hädanefter görs övningen helt tyst. Det är förbjudet att tala – också att visa – och ni får inte kommunicera genom att skriva. Ingen alls verbal kommunikation är tillåten.

UPPGIFT 1

Er gemensamma uppgift är att bygga en by av modeller. Alla ska göra ett hus åtminstone åt sig själva, men alla ska också delta i att bygga gemensamma delar och byggnader.

VIKTIGA INSTRUKTIONER:

- Ni får inte använda runda former i er by (de bringar olycka).
- Dörrarna ska vara mitt emot varandra, eftersom ni vill hälsa på varandra och ni har en stark kontakt med varandra.
- Det får aldrig vara över 15 centimeter mellan husen, men det ska vara minst 5 centimeter (av säkerhetsskäl)!
- Byn har inget centrum. Böneplatsen ligger norr om byn. Denna byggnad är stjärnformad, och inget hus får stå norr om den.
- Månen är en helig symbol som ska finnas på **ALLA** byggnader.

ANNAT ATT BEAKTA:

- När du vill kommunicera (men inte tala), höj först handen. Annars är du mycket oartig.
- Medlemmar av olika kön får aldrig röra varandra på offentliga platser.
- Bilder på blommor anses vara det vackraste som finns, och det är en ära att få en sådan. Ni gör emellertid inga bilder på människor.
- Man får förmedla meddelanden till hela gruppen endast så att man håller en bit modeller mellan pekfingrarna.

VÄLKOMMEN TILL MIN BY (Grupp 3)

Hädanefter görs övningen helt tyst. Det är förbjudet att tala – också att viska – och ni får inte kommunicera genom att skriva. Ingen alls verbal kommunikation är tillåten.

UPPGIFT 1

Er gemensamma uppgift är att bygga en by av modeller. Alla ska göra ett hus åtminstone åt sig själva, men alla ska också delta i att bygga gemensamma delar och byggnader.

VIKTIGA INSTRUKTIONER:

- I er by får man inte ha platta tak (ni vill andas fritt), och byggnaderna är alltid L-formade (det är en helig symbol).
- Dörrarna ska alltid vara i linje med varandra, i en vacker ordning.
- Distansen mellan husen spelar ingen roll, bara alla hus förenas av en väg.
- Byns viktigaste plats är en fontän. Alla vägar ska leda till fontänen. Vatten är livets symbol och därför ska det ingå i alla bilder och byggnader.

Annat att beakta:

- Människor utan glasögon får aldrig kommunicera med andra utan glasögon genom att först höja handen för en person med glasögon.
- När ni ber ritar ni en bild på en blomma, men förstör den omedelbart. Man ber mycket i byn, åtminstone var femte minut.
- När du har något viktigt att berätta för hela gruppen måste du först springa runt hela byn för att få gruppens uppmärksamhet.

VÄLKOMMEN TILL MIN BY (Grupp 4)

Hädanefter görs övningen helt tyst. Det är förbjudet att tala – också att viska – och ni får inte kommunicera genom att skriva. Ingen alls verbal kommunikation är tillåten.

UPPGIFT 1

Er gemensamma uppgift är att bygga en by av modellera. Alla ska göra ett hus åtminstone åt sig själva, men alla ska också delta i att bygga gemensamma delar och byggnader.

VIKTIGA INSTRUKTIONER:

- I er by finns det bara byggnader med pyramidform. Ni tror att detta bringar lycka och ger energi, och ni anser att andra former är mindre värda.
- Dörren är **alltid** på byggnadens norra sida.
- Det nordligaste huset är allra högst, och husen blir mindre när man går söderut.
- Gator är förbjudna eftersom de tvingar en att gå för rakt fram och begränsar möjligheterna.
- Varje hus ska ha en bild på solen, eftersom den symboliserar energi. Om ett hus saknar en bild på solen får man inte gå in i det och det anses inte vara en del av gemenskapen.

Annat att beakta:

- Kvinnor anses vara varelser med högre energi (de föder nytt liv), och därför ska alla beslut bekräftas av en kvinna.
- Innan kvinnorna svarar i kommunikationssituationer (det är förbjudet att tala) sätter de sig på golvet för att vara i kontakt med moder jord och få bra energi.
- Personer som identifierar sig som män får endast sitta så att benen är ihop eller korsade. De får inte sitta med benen isär, eftersom detta är mycket kränkande. Dessutom sitter männen med benen i kors eller ihop för att visa enighet inför kvinnorna. Om de är av annan åsikt ska de vända ryggen mot kvinnor under fem sekunder.

UPPGIFT 2 (Grupperna 1-4)

- Alla byar ligger i ett land där regeringen har bestämt att det är dags att genomföra kulturutbyte mellan byarna.

- En invånare från varje by flyttar till en annan by.

- Flyttningen, som har kulturutbyte som syfte, är en hedersuppgift och ödet bestämmer vem som ska åka: alla byinvånare väljer en sticka. Den som drar den längsta stickan i varje grupp lämnar byn och flyttar till en annan by.

- Denna person ska ta med sig sitt hus till den nya byn (regeringen betalar flyttningen). Memorera så bra som möjligt de regler som du fick då du byggde din ursprungliga by.

INSTRUKTIONER FÖR DEM SOM STANNAR I SIN URSPRUNGLIGA BY:

- Människor som kommer från andra byar har rätt att välja sin egen plats. Din uppgift är att hjälpa dem.

- Försök integrera de nya personerna i din gemenskap (utan att prata med dem)! Beakta de instruktioner som du fick först för att bygga upp byn.

INSTRUKTIONER FÖR NYA INVÅNARE

- Du får fritt välja i byn en plats för ditt hus (regeringen beviljade dig denna rätt).

- Din nästa uppgift är att integrera dig i gemenskapen.

GEMENSAMMA INSTRUKTIONER FÖR ALLA BYINVÅNARE

- Regeringen vill skapa en känsla av en gemensam identitet, och har därför ordnat en tävling där man skapar en ny nationell symbol.

- Varje by ska utveckla en ny nationell symbol och skicka den till tävlingen. Den regeringsavdelning, som leder projektet, väljer en ny symbol för hela landet. Symbolen ska göras av modelleran i era hus (därmed måste ni ändra era hus efter att ni har skickat symbolen).

- Symbolen ska representera alla bybors känslor.

LYCKA TILL!

Hur kan vi motverka diskriminering? Denna inlärningsdagbok fokuserar på att söka svar på denna fråga särskilt med tanke på skolmiljön. Vi pedagoger och andra yrkesmänniskor som arbetar i skolor behöver mer kunskaper för att kunna **ingripa i diskriminering**. Det är uppenbart att vi måste förena våra krafter och våra kunskaper sektorsövergripande. Vi måste kunna **identifiera, bearbeta situationer och till slut skapa en hållbar förändring**. Våra skolor måste utvecklas med tanke på **tryggare rum**. Denna inlärningsdagbok togs fram som en del av ett Erasmus+-projekt som heter SAFER (Schools Act For Equal Rights, Skolor för jämlika rättigheter). Vi bjuder in dig på en inlärningsresa **som betonar betydelsen av självreflektion förenat med kunskapens kärna**.

HANTERA

FÖRÄNDRA



IDENTIFIERA