

VÄRDEGRUNDS-CASE KRIMINALVÅRDEN

VI BRYTER DEN ONDA CIRKELN





Innehåll

1.	Normkritiskt förhållningssätt	4
2.	Diskriminering	5
2.1	Case 1	6
2.2	Case 2	7
2.3	Case 3	7
3.	Trakasserier och kränkande behandling	9
3.1	Case 1	9
3.2	Case 2	9
3.3	Case 3	10
3.4	Case 4	11
3.5	Case 5	12
3.6	Case 6	12
3.7	Case 7	12
4.	Korruption	13
4.1	Case 1	14
4.2	Case 2	14
4.3	Case 3	14
5.	Sexuella trakasserier	15
5.1	Case 1	15
5.2	Case 2	17
6.	Bristande tillgänglighet	18
6.1	Case 1	18
6.2	Case 2	19
6.3	Case 3	20
7.	Otillåten påverkan och otillbörliga relationer	21
7.1	Case 1	21
7.2	Case 2	22
7.3	Case 3	22
8.	Sociala medier	23
8.1	Case 1	23
8.2	Case 2	24
8.3	Case 3	24



8.4	Case 4	25
9.	Härskartekniker och motstrategier	26
	Länkar till Videofilmer(sök på Youtube).....	26
9.1	Projiceringsmetoden	26
9.2	Komplimangmetoden	26
9.3	Stereotypmetoden	27
9.4	Uteslutningsmetoden	27
9.5	Hierarkimetoden	27
9.6	Tidsmetoden.....	27
9.7	Självförvårdad härskarteknik	27
10.	5 strategier för att lyfta dina kollegor	28
10.1	Synliggörande	28
10.2	Respekt	28
10.3	Uttala vad som händer	28
10.4	Bekräftelse	28
10.5	Framhållande av information.....	28



1. Normkritiskt förhållningssätt

Normkritiskt förhållningssätt - innebär att synliggöra och ifrågasätta normer och värderingar som kan leda till diskriminering. Det handlar om att agera efter värderingar som inkluderar och respekterar olikheter istället för att ta avstånd från det som avviker från normer.

Övning

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Vilka normer finns i Kriminalvården i stort och varför tror du att just de normerna finns?
- Vilka normer finns i er egen arbetsgrupp, varför ser de ut just så?
- Vad händer om man bryter en norm i Kriminalvården/ i din arbetsgrupp?
- Vad kan konsekvenserna bli ifall medarbetare ställs utanför gemenskapen i vår verksamhet?



2. Diskriminering

Övning

Diskrimineringsgrunder

Diskriminering är ett lagbrott, och enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att missgynna eller trakassera någon på arbetsplatsen på grund av att de tillhör någon av nedanstående sju grupper. Självfallet är det inte acceptabelt att missgynna eller trakassera någon, men det anses särskilt allvarligt om det sker på grund av att personen tillhör någon av de uppräknade grupperna.

- Kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- sexuell läggning
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- ålder

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Varför tror du att det är just dessa sju grupper som valts ut att omfattas av lagen?
- Tycker du att någon grupp saknas? Motivera.
- Tror du att det förekommer diskriminering mot någon grupp oftare än mot andra? Motivera.



Inledning till Case 1 och 2

Diskriminering kan se ut på många olika sätt och delas in i olika grupper.

Med direkt diskriminering menas att en individ missgynnats, det vill säga att hen har blivit sämre behandlad än någon annan person som det är relevant att jämföra med och att det har en direkt koppling till en av diskrimineringsgrunderna.

- *direkt* diskriminering brukar handla om att behandla lika, olika. Men en kan också diskriminera genom att behandla alla likadant (olika, lika). Det är det som kallas indirekt diskriminering. Det sker t.ex. när en bestämmelse eller ett förfaringsätt verkar neutralt, men i praktiken missgynnar individer på grund av diskrimineringsgrunderna här ovan. Det kan exempelvis vara att alla elever serveras samma mat i en skola – då diskriminerar skolan indirekt de elever som till exempel av religiösa skäl behöver annan mat.

2.1 Case 1

Agneta blir inte kallad till anställningsintervju trots att hon har minst lika goda eller bättre meriter än Peter som fått komma på intervju. När hon ringer upp arbetsgivaren kan denne inte på ett övertygande sätt förklara varför Agneta inte blivit kallad, men innan de lägger på säger arbetsgivaren att personer över 55 års ålder inte är aktuella för tjänsten.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Har arbetsgivaren diskriminerat Agneta? Motivera.
- Handlar det i så fall om direkt eller indirekt diskriminering? Motivera.



2.2 Case 2

För en tjänst ställs krav på akademisk utbildning, några års välmeriterad yrkeserfarenhet, samarbetsförmåga samt goda kunskaper i svenska språket. Abbe som kommit till Sverige som tonåring, läst på svenskt universitet och som har några års yrkeserfarenhet kallas till anställningsintervju. Efter intervjun får han beskedet att hans språkkunskaper inte räcker för tjänsten. Abbe pratar och förstår svenska utan problem men pratar med brytning.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Har Abbe blivit diskriminerad? Motivera.
- Handlar det i så fall om direkt eller indirekt diskriminering? Motivera.
- Är det skillnad på att prata med brytning eller med en kraftig dialekt? Motivera.
- Är vissa brytningar mer eller mindre accepterade? Vilka? Motivera.

2.3 Case 3

Peter är 50 år och söker nytt jobb då han ser en platsannons i vilken det söks flera handläggare. Handläggarna ska helst ha högskoleutbildning med juridisk eller statsvetenskaplig inriktning och kvalificerad erfarenhet av förvaltningsrätt.

Peter är utbildad jurist och har erfarenhet av förvaltningsrätt, han blir intresserad av tjänsten och söker, men blir inte ens kallad på intervju. Av de som anställs är ingen äldre än 35 år, hälften är nytexaminerade och saknar erfarenhet av förvaltningsrättsligt arbete.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Är det åldersdiskriminering att inte kalla Peter på intervju?
- I vilka fall är ålder ett hinder?
- Är det lika allvarligt att bli diskriminerad för hög respektive låg ålder?



Värdegrunds-case Kriminalvården

Datum: 2016-07-06

Dnr: XXXXXX

Vägledning

Caset baseras på ett verkligt fall där en 52-årig man hösten 2013 flera utlysta tjänster som asylhandläggare vid Migrationsverket. Kvalifikationerna som söktes var bland annat högskoleutbildning med juridisk eller statsvetenskaplig inriktning och kvalificerad erfarenhet av förvaltningsrätt.

Den 52-årige mannen är utbildad jurist och har flerårig erfarenhet av förvaltningsrätt från en annan myndighet. Trots det blev vare sig han eller någon annan sökande som var äldre än 36 år kallad till intervju.

Av de 18 personer som anställdes var två födda 1978 och övriga på 80-talet. Nästan hälften av de som anställdes var nyutexaminerade jurister och saknade erfarenhet av förvaltningsrättsligt arbete. Mannen anmälde då Migrationsverket till

Diskrimineringsombudsmannen (DO) som Efter utredning ansåg att den arbetssökande har blivit diskriminerad på orsaker som har samband med ålder.

Fallet gick inte till arbetsdomstolen eftersom Migrationsverket medgav att mannen har utsatts för åldersdiskriminering och parterna ingick en förlikning.

Migrationsverket har även uppgett att man kommer att se över sina rekryteringsrutiner framöver bland annat för att säkerställa att det inte förekommer någon diskriminering i samband med rekrytering.

<http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringsarenen/migrationsverket/>



3. Trakasserier och kränkande behandling

Innan ni arbetar med övningarna nedan kan ni läsa igenom materialet om [härskartekniker](#).

3.1 Case 1

En kollega till dig har för vana att fälla nedsättande kommentarer om män som ska vara föräldralediga och använder uttryck som "vissa män är kärringar" och skojar ibland om att äldre arbetstagare sänker produktiviteten på arbetet.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp

- Vad säger du till kollegan? Motivera.
- Är det okej att säga vad som helst på en arbetsplats så länge man har en skämtsam ton? Motivera.

3.2 Case 2

Nu har det hänt igen; din kollega har blivit bryskt avbruten mitt i en mening och får som vanligt inte prata till punkt. Inte nog med det som händer på mötena, allt som oftast märker du hur kollegan får utstå små "stick" i form av mer eller mindre subtila antydningar och gömda bakom skämt. Du förstår inte varför några av de andra i arbetsgruppen alltid ska hacka på kollegan. Du tycker kollegan verkar göra ett bra jobb och att hen vanligtvis har kloka saker att säga.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Hur vanligt tror du att det är att människor på en arbetsplats använder härskartekniker mot kollegor? Motivera.
- Finns det situationer och sammanhang där utövandet av härskartekniker är ok? Motivera
- Hur tycker du att man ska göra för att bryta attityden?

Ta upp efter återkoppling i storgrupp:

Vägledning

Att ett skämt eller annan handling "inte är så illa menat" har ingen betydelse. Det är den som blir utsatt – och det kan både vara den som det skämtas med och den som står bredvid och tvingas lyssna – som avgör vad som kan godtas eller inte. Samtidigt ställs krav på att den som känner sig kränkt säger ifrån i situationer där det inte är klart om beteendet "går över gränsen" för vad som ska accepteras. Fortsätter beteendet efter detta är det utan tvekan fråga om trakasserier.



3.3 Case 3

Du är ny på din arbetsplats och inte riktigt säker på hur saker och ting fungerar eller hur kulturen på den nya arbetsplatsen är. Din vana trogen hälsar du på alla du möter i trapphus, i korridoren och i fikarummet. Alla hälsar tillbaka men en och samma person vänder alltid bort huvudet och hälsar inte tillbaka. Du försöker att inte ta illa vid dig men hans beteende stör dig. En morgon står ni plötsligt sida vid sida vid kaffeautomaten och du gör åter igen gör ett försök att säga god morgon. Svaret uteblir igen.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Är det okej att inte hälsa på sina kollegor? Motivera.
- Hur tycker du att kollegan ska hanteras/bemötas? Utveckla svaret.



3.4 Case 4

Nils är på praktik. Han är muslim och tycker inte att det finns någon anledning att dölja sin religionstillhörighet och passar på att be i vilrummet på jobbet under sin lunchrast. Karin har jobbat på kontoret sedan 15 år och är kritisk till alla religioner, hon tyckte redan från början att Nils utmärkte sig och har påpekat att han skulle behöva raka sig då hans skägg "ser ut som ett talibanskägg" och berättat att hon tycker att han "kan be hemma".

Nils tar i ett samtal med sin chef upp han tycker att det är ett problem att Karin, uttalar sig om hans religionstillhörighet. Veckan efter är det morgonmöte och Karin säger till framför chef och kollegor: "koranen är en böglaska".

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Vad är chefens ansvar då hen hör vad Karin säger?
- Vad är kollegornas ansvar när de hör vad Karin säger till Nils?
- Har chefen eller kollegan mest ansvar att ingripa? Motivera

Vägledning

Caset är fiktivt, men diskrimineringsombudsmannen (DO) har uttalat sig i ett liknande fall, där en praktikant på en kommun i Västernorrland utsatts för verbala kränkningar som hörde ihop med hans religion, bland annat användes uttrycket "böglaska" om koranen, meddelade sin närmaste chef men inte fick stöd i frågan utan kränkningarna fortsatte. DO fick in en anmälan och ansåg efter en utredning att det har varit fråga om trakasserier som har samband med mannens etniska tillhörighet och religion. DO ansåg också att kommunen borde ha gjort mer för att förhindra fortsatta trakasserier och att kommunen därmed har brustit i sin utrednings- och åtgärdsskyldighet.

Av diskrimineringslagen (2008:567) 2 kapitlet 3 § framgår att:

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

I Kriminalvården har vi även en medarbetarpolicy i vilken det står att medarbetarna med sitt förhållningssätt förväntas bidra till en öppen och bejakande kultur där alla blir likvärdigt bemötta oavsett ålder, kön, etnicitet, könsidentitet, religion, funktionshinder eller sexuell läggning.

<http://www.do.se/globalassets/diskrimineringsarenen/arbetsdomstol/stamning-anm-2016-1958-kommun-vasternorrlands.pdf>



3.5 Case 5

Du sitter och äter lunch när en kollega som nyligen varit på semester kommer in. Hen berättar livligt om sin upplevelse och vilken härlig semester det varit. När hen berättar om det fantastiska all-inclusive hotellet säger hen "- Synd bara att det bodde så många homosexuella på hotellet" och skrattar. Du har svårt att avgöra om hen menar allvar eller inte, men du märker att konversationerna runt omkring er i lunchrummet tystnar.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Hur skulle du agera? Motivera.
- Är det svårt att säga ifrån även om man blir illa berörd? Varför?

3.6 Case 6

I fikarummet sitter en av dina mer erfarna kollegor och pratar om en klient som kollegan tycker alltid uppför sig illa. Kollegan understryker flera gånger att hen minsann inte är rasist men att det enligt hens erfarenhet alltid är klienter från en viss del av världen som är särskilt besvärliga. Er gemensamma chef som just kommit in i rummet för att ta en kopp kaffe, vänder snabbt och lämnar rummet utan att kommentera det som kollegan sagt.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Vad säger du till kollegan?
- Vilket ansvar tycker du att chefen har? Motivera.
- Vad har du som kollega för ansvar? Motivera.
- Kan man säga ifrån även om chefen inte agerar? Motivera.

3.7 Case 7

Diskussionen om vad man får/ska kalla chokladbollar för blossar upp på lunchrasten på ditt jobb.

En av dina kollegor säger bestämt att hen minsann alltid sagt n*ball och att det är hens fulla rätt att fortsätta med det. Hen menar vidare att det inte är hens problem om någon tar illa upp eftersom hen inte menar något illa med det. "Det är ju samma sak som att säga finska pinnar eller vitlök", anser hen. Dagen efter får du höra av en klient att din kollega tagit upp samma diskussion med några av klienterna under en fikapaus i sysselsättningen. Det råder delade meningar bland klienterna om hens inställning i frågan.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Är det en rättighet (yttrandefrihet) att använda ord som kränker andra individer? Motivera.
- Vad skulle du göra ifall klienterna kom till dig med information om att de irriterat sig på kollegans ordval? Motivera.



4. Korruption

Övning

Korruption kan finnas var som helst inom våra myndigheter. Den kommer till uttryck på många olika sätt, kan ha många orsaker och är ofta svårupptäckt.

- Erik sköter beställningarna av kontorsmaterial. Till jul brukar han få en korg med delikatesser och exklusiva viner av sin favoritleverantör som tack för det goda samarbetet under året. Erik uppskattar både korgen och omtanken.
- Rasmus kollar om det finns någon notering om systemns nya kille i myndighetens register, inte för att hon bett om det, men ändå, han vill ju veta.
- Sofie ger efter för sin sambos tjat och anställer honom på den utlysta projektledartjänsten trots att det kanske finns sökande med bättre meriter.
- Stefan handlägger tillståndsärenden. Sedan länge tar han ut ett litet arvode för att bevilja tillstånden snabbt och utan besvärande frågor. Kundkretsen är nöjd och håller tyst.
- Isabel har varit hygglig och hjälpt en avlägsen bekant med några uppgifter i ett ärende. Nu kräver han att Isabel styr utgången av ärendet till hans fördel. Annars hotar han att informera hennes chef om att hon har läckt uppgifter under pågående ärendeberedning. Så Isabel fogar sig, men aldrig mer...
- Rolf har det avgörande ordet i myndighetens upphandling av nya anläggningar. Rolf har också en tyst överenskommelse med en av leverantörerna om sponsring av den golfklubb som han är ordförande i. Leverantören har fått stora uppdrag och golfklubben har god ekonomi.
- Fridas bästa barndomsvän har ett företag som har avropsavtal med myndigheten. Då och då lägger företaget in en luftpost i sina fakturor. Frida attesterar även den och får 25 % av beloppet insatt på sitt utländska konto.
- Jonas utreder ett ärende som rör organiserad brottslighet. En dag får han ett anonymt brev som säger "vi vet vilken väg din dotter tar till skolan". Då börjar han förvanska utredningsresultaten. Han kan inte se att han har något val.

Dessa fall har alla verklighetsbakgrund.



Diskutera två och två och redovisa i storgrupp:

- Skulle något liknande kunna hända inom ditt ansvarsområde? Hur kan det se ut?
 - Om du spontant svarade nej, bör du kanske tänka efter en gång till.
- Tycker du att något av fallen är allvarligare/mindre allvarligt än de andra? Motivera

4.1 Case 1

Du och en av myndighetens konsulter är på väg till ett verksamhetsbesök. När det närmar sig lunchtid svänger ni in med bilen på en vägkrog för en snabb bit mat. När ni ätit passar du på att gå på toaletten. Väl tillbaka ute i restaurangen har konsulten redan betalat lunchen med sitt kreditkort.

Diskutera två och två och redovisa i storgrupp:

- Hur skulle du reagera? Motivera.
- Kan relationen förstöras av att man tackar nej? Motivera ditt svar.
- Hur säger man ifrån på bästa sätt?

4.2 Case 2

Påskan är passerad sedan några veckor och de lediga dagarna över. Du blir uppringd av receptionen som berättar att ett tämligen stort paket har lämnats in, till dig, från en av era största leverantörer. Du kilar ned till receptionen för att se vad det rör sig om och möts av ett påskägg, modell större, till bredden fyllt med godis. I påskägget finns också ett visitkort, från en person du känner väl, med texten; "Påskan är över men lite godis piggar alltid upp!"

Diskutera två och två och redovisa i storgrupp:

- Vad ska man göra av ägget?
- Var går egentligen gränsen för vad vi ska/får ta emot?

4.3 Case 3

Du har arbetat som övervakare för en klient under en längre tid och kontakten har periodvis varit väldigt intensiv. Det har gått bra för klienten och ett par veckor efter att övervakningen upphör får du ett bud hem med ett presentkort på en middag för två.

Diskutera två och två och redovisa i storgrupp:

- Är det okej att ta emot budet? Motivera.
- Är det okej att ta emot något från klienter? Vad i så fall? Motivera ditt svar.



5. Sexuella trakasserier

5.1 Case 1

Det är jul och Jonas har satt upp en "julhälsning" i personalens lunchrum för andra året i rad. Julhälsningen är en teckning av den kända konstnären H.S och föreställer "en sadomasochistisk varelse med erektion". Jenny och Hannes kommer in i lunchrummet och ser bilden, de såg bilden även förra året och tog då ner bilden från kylskåpet och sa till Jonas att de tyckte att bilden var vulgär och inte platsade på en arbetsplats. Jonas anser att bilden är konst och då de flesta kollegor tycker att den var rolig så har han satt upp den igen.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Utgör bilden sexuella trakasserier?
- Var går gränsen för vad som är konst och kan sättas upp och bilder av sexuell natur som kan upplevas stötande?

Vägledning

Både kvinnor och män kan drabbas av sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier kan innebära *Icke-verbalt uppträdande av sexuell natur* till exempel att visa pornografiska bilder, föremål eller skrivet material. Det kan handla om att vissla, stirra eller göra gester som är anstötliga eller trakasserier av fysisk natur som ovälkomna kramar eller andra intimiteter. Ett uppträdande som är naturligt och accepterat från en nära vän kan upplevas som obehagligt och kränkande när det ovälkommet kommer från en annan person.

Caset ovan baseras på ett verkligt fall från socialpsykiatri i Helsingborgs stad (kommunen). En arbetsledare hade flera år i rad satt upp en satirisk teckning ritad av konstnären H.S och som föreställer "en sadomasochistisk varelse med erektion". Två medarbetare hade tagit illa vid sig av teckningen, rivit ner den och berättat för arbetsledaren att de tyckte att den var olämplig. Arbetsledaren hade inte tagit till sig av deras feedback utan satt upp bilden på nytt.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har ansåg att kommunen bland annat diskriminerat de två arbetstagarna genom att de, av sin arbetsledare, har utsatts för sexuella trakasserier och anmälde fallet till arbetsdomstolen.



Värdegrunds-case Kriminalvården

Datum: 2016-07-06

Dnr: XXXXXX

En ledamot i arbetsdomstolen ansåg att arbetsledarens teckning inte kunde betraktas som sexuella trakasserier med tanke på de bilder med nakenhet och satiriskt innehåll som idag flödar i det svenska samhället så var inte bilden särskilt anmärkningsvärd. Ledamoten ansåg att det var helt uteslutet att den aktuella bilden skulle rymmas i definitionen av en pornografisk bild i 16 kap. 11 § brottsbalken, dvs. en bild som på ett ohöljt och utmanande sätt återger ett sexuellt motiv. Ledamoten ansåg även att det var uteslutet att arbetsledaren genom sin julkhälsning avsett att påverka kollegorna i sexuellt avseende eller att han ville förmedla något av sexuell natur till dem. Resten av representanterna i arbetsdomstolen ansåg däremot att arbetsledarens agerande skulle bedömmas som sexuella trakasserier.
<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2011/13-11.pdf>



5.2 Case 2

Elin umgås mest med några manliga kollegor på jobbet. Nästan varje lunch brukar hon sitta vid samma bord som Magnus, Tobias och Niklas. De har jobbat tillsammans i många år och på senaste tiden har kollegorna helt öppet börjat poängsätta de kvinnor som finns på arbetsplatsen. Elin tvingas lyssna på kommentarer om snygga bröst, stora rumpor och sexiga blickar. Hon försöker att säga ifrån men kollegorna tycker inte att de gör något fel. Det är ju mest på skämt, och de menar inget illa, svarar dom. När Elin frågar om de också brukar kommentera henne när hon inte hör så säger de att hon är ju deras kompis så det skulle kännas konstigt att säga något om hennes kropp. Elin mår sämre och sämre över kollegornas beteende men försöker stänga av eller prata om något annat när de börjar med sin poängsättning. Hon vet att hon borde säga ifrån på skarpen men känner inte att hon förmår. Hon gillar ju kollegorna och vill kunna fortsätta umgås med dem.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- På vilket sett skulle beteendet ovan kunna klassas som sexuella trakasserier? Spelar det någon roll om kvinnorna är medvetna om att de blir poängsatta eller inte? Motivera
- Att säga ifrån när någon beter sig kränkande kan vara svårt. Tips till Elin?
- Om man anser att fallet ovan är sexuella trakasserier, vem/vilka på arbetsplatsen har ansvaret för att sätta stopp för detta beteende?
- Skulle fallet ovan betraktas annorlunda om Elin var en man? Motivera.
- Skulle fallet ovan betraktas annorlunda om Elin var en man och Magnus, Tobias och Niklas var kvinnor? Motivera.



6. Bristande tillgänglighet

6.1 Case 1

Anders har varit med om en olycka och efter ett års rehabilitering så är han nu tillbaka på jobbet men har svårt med balansen när han ska sätta sig eller då han ska ställa sig upp från sittande ställning. Arbetsgivaren har ingen handikappanpassad toalett och då Anders tar upp problemet så säger arbetsgivaren att de inte kommer att bygga en ny toalett innan den kommande renoveringen som är planerad nästa år.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Är det diskriminerande av arbetsgivaren att inte bygga en toalett anpassad för funktionsvariationer? Motivera

Vägledning

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsplatsens utformning samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna AFS 2009:2 hittar vi följande:

6 § Arbetsplatser, arbetslokaler och personalutrymmen ska, om det behövs, vara tillgängliga för och kunna användas även av arbetstagare med funktionsnedsättning.

Kommentarer till 6 § tydliggör att när arbetslokaler görs tillgängliga för personer med funktionsnedsättning är det viktigt att även personalutrymmen är tillgängliga och användbara, t.ex. matutrymme, toalettrum, kläd- och tvättutrymme.

Lokalernas tillgänglighet och utformning tillhör de faktorer som är av vikt både för arbetstagares möjlighet att vara kvar i eller återkomma till arbetslivet, och för arbetsgivarens uppgift att anpassa arbetsförhållandena till enskildas arbetsförmåga och funktionsnedsättning.



6.2 Case 2

Anna söker jobb på en arbetsplats, hon blir kallad på intervju och inbokad på en tid till företagets företagshälsovård för att få ett friskhetsintyg. Men innan hon hinner komma på intervjun eller läkarbesök blir hon uppringd av rekryteraren som meddelar att hon inte är aktuell för en anställning, detta på grund av att det kommit fram att hon sedan tidigare blivit uppsagd av företagets dotterbolag med hänvisning till personliga skäl då hon ätit bromsmedicin mot Multipel Skolios och fått symtom av medicinen som gjorde att hon inte kunde vara kvar på arbetet.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Är det diskriminerande av arbetsgivaren att inte kalla Anna på intervju?
Motivera.
- Spelar det någon roll att de kallat henne och sedan avbrutit rekryteringen?
Motivera.

Ta upp med arbetslaget efter övningen

Vägledning

Enligt diskrimineringslagen är en arbetsgivare skyldig att se till att en arbetssökande eller en yrkespraktikant med funktionsnedsättning kommer i jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättning. Det här är ett riktigt fall som Diskrimineringsombudsmannen, DO, anmälde till Arbetsdomstolen. DO ansåg att företaget diskriminerat den arbetssökande som har samband med funktionsnedsättning och begärde diskrimineringsersättning. Företaget medgav ett par månader efter stämningen att de har diskriminerat den arbetssökande och att det hade samband med funktionsnedsättning. Parterna valde då att ingå en förlikning. Förlikningen innebar att företaget betalade ersättning till kvinnan.

Stämningsansökan finns i sin helhet [här](#).



6.3 Case 3

Anders har dyslexi och har i och med det en sänkt läshastighet, svårt att läsa löptext och att skriva under press. Han har precis fått en anställning i Kriminalvården och påbörjat grundutbildningen och har bokat ett möte med Petra, som är kursansvarig, för att berätta om sin dyslexi och fråga hur han ska gå tillväga med kurslitteratur och berätta att han skulle behöva förlängd skrivtid. På mötet säger Petra att en förutsättning för att klara utbildningen och få en fastanställning är att Anders kan ta till sig kursmaterialet och få godkänt resultat på testerna. Petra säger även att alla har samma tid på sig att skriva proven och att det finns möjlighet att skriva omprov om Anders inte skulle klara testet vid första försöket.

Anders påtalar att han har en utredning från tiden då han studerade och att han även då behövde förlängd skrivtid. Petra återupprepar att alla ges samma möjlighet att skriva proven och att ett godkänt resultat är kravet för en vidare anställning och att Anders kan få göra omprov, som alla andra.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Är förlängd skrivtid en rättighet?
- Är dyslexi ett funktionshinder?
- Gör Petra fel som inte beviljar Anders förlängd skrivtid?
- Hur betraktar vi synliga respektive icke synliga funktionshinder – olika eller på samma sätt?

Vägledning

Bristande tillgänglighet är en ny diskrimineringsgrund sedan den 1 januari 2015. Det ska bedömas som diskriminering om en person med funktionsnedsättning missgynnats, det vill säga blivit sämre behandlad, därför att arbetsgivaren inte genomfört de åtgärder för tillgänglighet som anses skäliga för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Med bristande tillgänglighet avses att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga.

Caset är fiktivt men det är inte funktionsnedsättningen dyslexi, som i allra högsta grad är verklig. Dyslexin ska vara utredd och kunna styrkas med intyg, vilket vår påhittade Anders hade från tiden då han gick i skolan. Arbetsgivaren ska om det behövs anpassa provet så att det görs tillgängligt eftersom Anders dyslexi alltså klassas som en funktionsnedsättning.



7. Otillåten påverkan och otillbörliga relationer

Övning

I de flesta organisationer finns risken att en eller annan anställd inte känner sig lojal mot arbetsgivaren och uppdraget. Denne kan känna sig osäker om sin anställning, inte uppskattad, förbigången, felavlönad, kränkt, ha ekonomiska eller andra privata problem. Det är faktorer som kan göra den enskilde sårbar för otillbörlig påverkan. Nyare korruptionsforskning lyfter fram begreppet "frestelsestruktur". Förenklat innebär det att den som i sitt arbete utsätts för stora frestelser löper större risker, särskilt om reglerna för vad som är tillåtet är otydliga.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Vilka risker finns det för otillåten påverkan i vårt jobb, för min yrkesgrupp? Motivera.
- Hur förebygger vi det i vår arbetsgrupp?
- Vilka risker finns det för att en anställd som är inblandad i otillåten påverkan inte berättar om det för någon? Motivera kring flera exempel

7.1 Case 1

Karina och Lennart har varit kollegor på anstalten Silverdalen sedan fyra år och de har en bra relation. Men sedan ett par månader tycker Karina att Lennart har ändrat beteende. Han drar sig allt mer undan den övriga arbetsgruppen. Förvisso så är han kontaktman, men han lägger ner rätt mycket tid på en viss klient mer än på sina övriga klienter. Karina får en känsla av att det är något som inte stämmer och en dag i samband med klienternas sysselsättning tycker hon att Lennart och en av klienterna pratar med varandra som om de vore ett par.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Hur ska Karina agera? Motivera.
- Hur ska Karina gå vidare med det hon hört? Motivera.
- Varför skulle otillbörliga relationer kunna uppstå på vår arbetsplats?



7.2 Case 2

Du och din kollega arbetar på ett frivårdskontor och möter i ert dagliga arbete klienter som står under intensiv övervakning. En dag kommer en av din kollegas klienter till ett möte med din kollega, du lägger märke till att klienten har med sig en stor blombukett. Men då klienten lämnar kontoret så har hen inte med sig buketten ut.

Senare kommer din kollega ut i fikarummet för att hämta en kopp kaffe och letar också efter en vas.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Hur skulle du reagera? Motivera.
- Hur skulle du göra om kollegan var helt oförstående för att du undrar? Utveckla ditt svar.
- Är det skillnad om klienten/kollegan är man eller kvinna?

7.3 Case 3

Petter och Erik jobbar som vårdare på gemensamhetsavdelningen på häktet Smedjeby. Erik älskar sitt jobb och är en väldigt ödmjuk vårdare som är omtyckt av både kollegor och klienter. På avdelningen sitter klienterna en dag och tittar på en fotbollsmatch och det visar sig att en av klienterna är ett hängivet fan till ett av lagen. Erik som också är väldigt fotbollsintresserad gillar samma lag som klienten och missar inte en enda match med favoritlaget.

Efter matchen hör du att klienten säger till Erik:

- Du är alltid så schysst Erik! När jag kommer härifrån så ska jag som tack bjuda dig på en biljett!

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Vad ska Petter göra? Motivera.
- Vad skulle du säga till Erik om du var Petter?
- Vad ska Erik säga till klienten?



8. Sociala medier

Även om det som skrivs i sociala medier inte är olagligt bör man ändå reflektera över ifall det som skrivs om arbetet är relevant och *lämpligt*.

8.1 Case 1

En medarbetare skapar på sin fritid en privat tråd på ett forum på internet. Tråden innehåller medarbetarens egna kommentarer men det framgår att medarbetaren arbetar på myndigheten. Medarbetaren svarar på allmänna frågor om myndigheten och ger svar på frågor i enskilda fall. "Dialogen" på forumet pågår ett tag.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Är det som medarbetaren gör okej? Motivera.
- Många gånger är våra anhöriga och vänner intresserade och nyfikna på arbetet i Kriminalvården och det kan till och med inspirera någon att börja arbeta i myndigheten.
Hur mycket kan vi berätta? När och var? Motivera ditt svar.
- Hur vet vi vad som är olämpligt på sociala medier?

Ta upp efter återkopplingen i storgrupp:

Vad tycker arbetsgivaren?

I detta fall ger medarbetaren intryck av att agera i tjänsten. För utomstående blir det oklart om medarbetaren uttrycker sig som representant för Kriminalvården eller som privatperson. I detta fall skiljer medarbetaren inte på privat och professionell roll. Det spelar inte någon roll om medarbetaren till vardags arbetar med frågorna som hen svarar på. Offentliganställda har en mycket vid yttrandefrihet. Trots det får Kriminalvården som arbetsgivare bestämma vem som ska uttala sig på myndighetens vägnar och vad som får sägas i myndighetens namn.



8.2 Case 2

En person arbetar som kontaktman på en anstalt. Under sin privata tid skriver kontaktmannen på sitt Facebook-konto och använder då sin egen privata dator i hemmet. Det som skrivs är hämtat från ett enskilt ärende från jobbet och avslöjar specifika detaljer i det ärendet. Det finns ingen bakomliggande tanke med detta utan medarbetaren har bara för avsikt att beskriva något speciellt som hänt.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Har medarbetaren agerat rätt? Motivera.
- Vad är lämpligt att skriva om sitt arbete och sin arbetsplats på Facebook? Motivera.

Ta upp efter återkopplingen i storgrupp:

Vad tycker arbetsgivaren?

I detta fall skriver medarbetaren inte i sin roll som anställd och gör det heller inte under arbetstid. Utgångspunkten är att du som offentliganställd har en grundlagsskyddad yttrandefrihet. I den här situationen får du emellertid inte använda sekretessbelagda uppgifter hämtade från enskilda ärenden, vilket gäller oavsett om du skriver som privatperson eller i din anställning.

8.3 Case 3

En anställd skriver privat på Facebook nedsättande kommentarer om en kollega. Kollegan beskylls för att vara inkompetent och att inte vilja samarbeta. Dessutom går kollegan att identifiera.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Vad är okej att skriva om sina kollegor på sin privata sida? Motivera.
- Vad hade du gjort om du upptäckte att en kollega skrev nedsättande om en annan kollega?
- Ska arbetsgivaren ingripa ifall informationen kommer fram? Motivera.



Ta upp efter återkopplingen i storgrupp:

Vad tycker arbetsgivaren?

Fall av sådana här slag reser ofta frågor om förtal eller kränkande särbehandling. Förtal är ett brott som innebär att sprida uppgifter om någon, som typiskt sett räcker för att utsätta personen för andras missaktning. Kränkande särbehandling är enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (AFS 2015:4).

Genom lojalitetsplikten förväntas man vara lojal mot arbetsgivaren även på fritiden. Det är självklart att utrymmet för uttalanden av sådana slag inte är större på sociala medier än i andra sammanhang, exempelvis på en privat tillställning. Skillnaden är att skadan och spridningen blir större om uttalandet görs via sociala medier.

8.4 Case 4

En medarbetare publicerar på sitt Facebook-konto bilder från sin arbetsplats – ett särskilt kontor. Bilderna visar några av kollegorna och ett rörigt skrivbord. Medarbetaren berättar i texten om hur ostrukturerat arbetet kan vara ibland.

Diskutera två och två och återkoppla i storgrupp:

- Vad känner du spontant? Är det okej att lägga ut bilder på Facebook från sin arbetsplats? Motivera.
- Har en överträdelse gjorts? Motivera.

Ta upp efter återkopplingen i storgrupp:

Vad tycker arbetsgivaren?

I detta fall finns risk att skada kollegor och relationer på arbetsplatsen.

Förtroendet kan rubbas och arbetsmiljön riskerar att äventyras. Det är ovisst om kollegorna som är med på bilden är medvetna om det. Dessutom finns en potentiell risk att medarbetare med skyddade personuppgifter avslöjas. Sammantaget visar fallet på ett olämpligt beteende men i sig har inget fel begåtts.



9. Härskartekniker och motstrategier

Länkar till Videofilmer(sök på Youtube)

Osynliggörande

Förlöjligande

Undanhållande av information

Dubbel bestraffning

Påförande av skuld och skam

Övningar

Ni kan göra flera övningar genom att diskutera hur härskarteknikerna ser eller kan se ut på er arbetsplats. I den högra kolumnen finns länkar till fem korta klipp på Youtube. Varje klipp är ca 2 minuter långt och exemplifierar situationer där härskartekniker används. Titta på klippet tillsammans i arbetsgruppen och diskutera det som sker. Ställ perspektivskapande frågor som:

- Känner vi igen det i vår arbetsgrupp, eller på vår arbetsplats?
- Vad har det handlat om då?
- Hur har det trett sig?
- Vad kan man göra ifall man ser/hör liknande? Författaren och retorikkonsulten Elaine Eksvärd har identifierat fler härskartekniker som kan vara mer subtila än Berit Ås men som på samma sätt är kränkande att bli utsatt för.

9.1 Projiceringsmetoden

Projiceringsmetoden går ut på att du uttrycker ditt missnöje eller påtalar någonting men får av härskaren/härskarna veta att det egentligen är du som är problemet, eller att det är ditt problem att du känner som du gör. Fokus har därför förflyttats från det du ville ta upp eller kommentera till dig själv och dina känslor.

9.2 Komplimangmetoden

Kanske känner du igen dig i att du får en komplimang eller en klapp på axeln och vet redan i det skedet att det förväntas något extra av dig? Det kallas för komplimangmetoden. Det kan handla om att din chef eller kollega, innan hen ber dig jobba över, överöser dig med komplimanger. Trots komplimangen känner du istället en olustkänsla och en känsla av att du blir utnyttjad.



9.3 Stereotypmetoden

Stereotypmetoden innebär att du blir härskad över om du gör något som strider mot olika stereotyper. Det kan handla om att du gör något som går utanför normen för vad du borde göra beroende på till exempel ditt kön, din sexualitet eller din etnicitet. Det kan också handla om att den som härskar utgår från stereotyper och förutfattade meningar i samtal med dig vilket kan få dig att känna dig utanför eller inplacerad i ett fack. Ett exempel kan vara att dina kollegor talar om hur roligt det ska bli att gå på hockeymatch men du blir inte tillfrågad att följa med eftersom de antar att du inte är intresserad av hockey eftersom du är kvinna.

9.4 Uteslutningsmetoden

Uteslutningsmetoden har mycket gemensamt med härskartekniken osynliggörande. Uteslutningsmetoden handlar till exempel om att uppmärksamheten inte är riktad mot dig när du pratar eller att någon genast slutar lyssna på dig när någon annan kommer in i rummet. Kanske har du upplevt att du blir utesluten genom att någon upprepar det du just sa när ni står i en grupp? Du blir helt enkelt inte uppmärksammas när du borde bli det.

9.5 Hierarkimetoden

Den här metoden innebär att härskaren använder sitt överläge eller sitt underläge i hierarkin för att trycka ner någon. Det kan handla om att en chef använder sin maktposition mot sina anställda eller att du får titlar och epitet som är knutna ett stereotypiskt fack som du blir inplacerad i, till exempel kopplade till könskategorierna kvinna eller man.

9.6 Tidsmetoden

Tidsmetoden handlar om att tysta eller trycka ner någon genom att påpeka att du har varit med längre än den andra personen har. Det kan handla om att du påpekar att du är äldre och därför har mer erfarenhet, att du har varit på arbetsplatsen längre och vet vad som fungerar eller att du har varit med i en grupp längre och därför bättre känner till gruppdynamiken. Denna metod används för att tysta ner andra och på så vis få övertaget.

9.7 Självförvållad härskarteknik

Självförvållad härskarteknik är olik de andra metoderna eftersom den handlar om att du i viss mån kan förtrycka dig själv genom att du nedvärderar det du gör eller säger, till exempel att du säger att "jag har en liten sak att säga men den kanske inte är så viktig och inte ska väl jag komma här och säga det". Genom att nedvärdera det du säger kan andra härskare få ett övertag över dig och på så vis utöva härskartekniker mot dig.



10. 5 strategier för att lyfta dina kollegor

10.1 Synliggörande

Märker du att någon blir avbruten ofta kan du bolla tillbaka frågan till personen som blev avbruten med ett enkelt "du ville säga..?". Du kan även låta bli att erkänna avbrottet och fortsätta se på personen som pratade före avbrottet. Genom att själv vara noggrann med att synliggöra alla sätter du standarden för gruppen.

10.2 Respekt

Blir någon måltavla för förlöjligande skämt och förminskande kommentarer finns flera praktiska tips. Ett av dem är att aldrig skratta med. Även om du väljer att inte kritisera skämtet kan det räcka att inte skratta för att bryta en negativt laddad jargong. En annan teknik är att be personen förklara skämtet. Genom att inte förstå visar du på andra normer och perspektiv.

10.3 Uttala vad som händer

Att påtala att en härskarteknik används kan vara ett effektivt motstånd. Många härskartekniker fungerar bäst så länge de är outtalade och subtila. När de påpekas blir de svårare att upprätthålla.

10.4 Bekräftelse

Motsatsen till att få någon att känna skuld och skam är att ge bekräftelse och stöd. Var mottaglig för människor som ber om hjälp eller som faktiskt säger att de har för mycket att göra. Ingen vinner på att människor tar på sig för mycket eller inte törs berätta när de inte förstår.

10.5 Framhållande av information

Sträva efter att alla i gruppen ska ha samma förutsättningar att bidra. Berätta bakgrunden till frågor om du tror att någon i gruppen inte har samma bakgrundsinformation, eller inte har varit med från början i arbetet. På så sätt får hela gruppen en gemensam bild av vad frågorna handlar om. Om du har fortsatt att diskutera en fråga med några i gruppen efter mötet – skicka iväg ett mail till de andra och berätta om vilka tankar som finns. På så sätt kan alla vara med i diskussioner mellan möten.