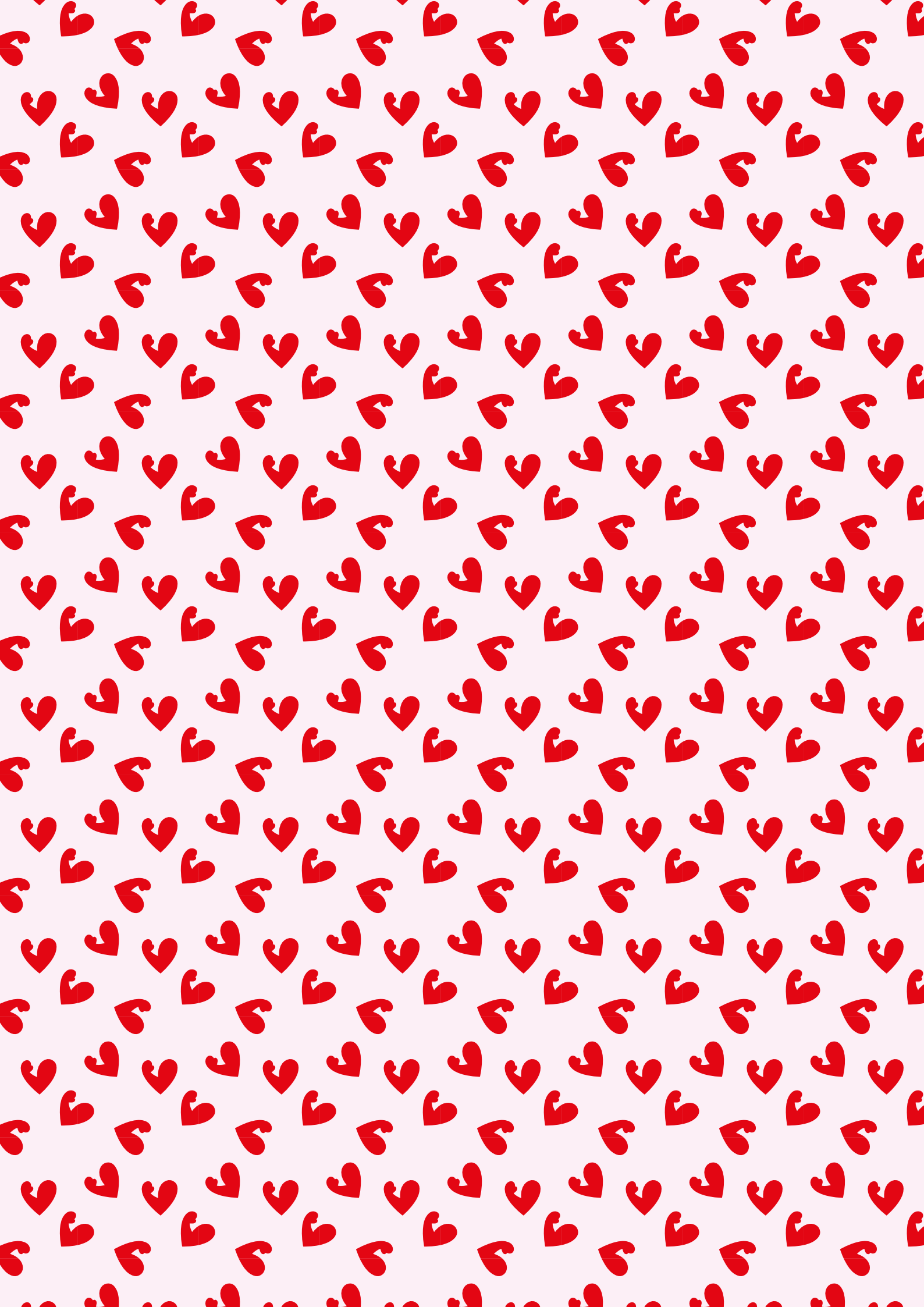




Denna bok tillhör: _____

Koll på jobbet - ett praktiskt läromaterial
för att ge yrkeselever kunskap om diskriminering
och rättigheter i arbetslivet





Koll på jobbet - ett praktiskt läromaterial
för att ge yrkeselever kunskap om diskriminering
och rättigheter i arbetslivet



**Koll på jobbet - ett praktiskt läromaterial
för att ge yrkeselever kunskap om diskriminering
och rättigheter i arbetslivet**

Koll på jobbet läromaterial har tagits fram inom projektet
Koll på jobbet 2018-2020 och finansierats av Allmänna arvsfonden.

Läromaterialet går att ladda ner på
diskriminering.se/projekt/koll-pa-jobbet.

Copyright © Byrån mot diskriminering i Östergötland 2020

ISBN 978-3-944334-57-8

REDAKTÖRER Ellen Söderström & James Frempong

PROJEKTGRUPP Ellen Söderström & Emma Nilsson

SPRÅKGRANSKNING Ingrid Bohlin

FORMGIVNING Silvia Lupuianu, Hamrén Webbyrå

TRYCK Yakobs Ram & Reklam

BYRÅN MOT DISKRIMINERING I ÖSTERGÖTLAND

Torsgränd 15, 603 63 Norrköping

011-10 71 31

info@diskriminering.se

diskriminering.se

**BYRÅN MOT
DISKRIMINERING**
I ÖSTERGÖTLAND



**ALLMÄNNA
ARVSFONDEN**

Förord

Varför finns diskriminering? Varför är vissa yrken mansdominerade och andra kvinnodominerade? Hur kommer det sig att mäns löner i Sverige generellt sett är högre än kvinnors? Och hur kan vi skapa ett mer inkluderande och jämlikt samhälle och arbetsliv? På dessa komplicerade frågor finns inga enkla svar. Att erbjuda något "facit" är heller inte tanken med detta läromaterial. För att kunna besvara frågorna ovan behöver vi undersöka frågeställningarna utifrån flera olika perspektiv. Vi tror att gamla sanningar behöver omprövas och nya perspektiv införas. Med Koll på jobbet läromaterial vill vi inspirera dig som pedagog och dina elever att aktivt arbeta för ett samhälle och arbetsliv för alla.

Koll på jobbet läromaterial har tagits fram inom projektet Koll på jobbet 2018-2020 och finansierats av Allmänna arvsfonden. Projektet syftar till att ge elever kunskaper om diskriminering och rättigheter i arbetslivet. Materialet bygger på intervjuer med yrkeselever och pedagoger, etablerade pedagogiska metoder samt rekommendationer från fackförbund och jurister.

Tack

Ett stort tack till elever och pedagoger på Birgittaskolan i Linköping, Dackeskolan i Mjölby, De Geergymnasiet i Norrköping, Ebersteinska gymnasiet i Norrköping och Kungsgårdsgymnasiet i Norrköping. Tack för att vi fick testa alla materialets övningar med er och för er feedback. Ni har varit ovärderliga i framtagandet av det här materialet!

Tack Arvsfonden som finansierat projektet, Amphi Produktion som producerat filmerna och Silvia på Hamrén för den kreativa och inspirerande formgivningen!

Glöm inte – alla har rätt att må bra på sin arbetsplats!

S_09

Hej och välkommen!

S_27

Koll på grunden

Koll på samhällsstrukturer.....	29
Koll på diskriminering.....	30
Koll på fördomar.....	36
Koll på könsnormer i arbetslivet.....	38

S_11

Om materialet

Läromaterialets disposition.....	13
Symboler i Koll på jobbets läromaterial.....	13
Pedagogiska utgångspunkter.....	14
• Normer och normkritik	14
• Normkritik som pedagogiskt verktyg	14
• Lära genom konkreta upplevelser	15
• Lära genom diskussion	16
• Lära genom reflektion	17
• En trygg miljö är viktig för lärande	18
• Inlednings- och avslutningsrundor	18
Koppling till läroplan.....	20
Koppling till kursplaner.....	20

S_43

Schysst apl

Film: Bängans bygge – jargonger.....	45
Film: Välkommen till Solstrålen – arbetsmiljö.....	48
Fördjupningsövning: Solstrålen – anställningsvillkor ...	51
Forumspeel: Härskartekniker.....	53
Rollspel: Bemöt kränkningar.....	55
Heta stolen: Jargonger.....	57
Fall: Jargonger.....	59
Rollspel: Vem får ta plats på jobbet?.....	62
Efter apl: Ta tempen på arbetsplatsen.....	64
Efter apl: Reflektion.....	65

S_67

Kunskap om rättigheter

Kunskap om rättigheter i arbetslivet.....	69
Kunskap om facket.....	70
Kunskap om statliga myndigheter.....	74
Kunskap om lön och löneskillnader.....	75
Kunskap om historiska rättigheter.....	79

S_81

Material till övningar

Bilaga 01: Koll på diskrimineringslagen.....	83
Elevblad 01: Koll på diskrimineringslagen.....	87
Bilaga 02: Koll på könsnormer i arbetslivet.....	92
Elevblad 02: Bängans bygge.....	93
Bilaga 03: Härskartekniker.....	94
Elevblad 03: Jargonger.....	95
Elevblad 04: Kunskap om rättigheter i arbetslivet.....	98
Elevblad 05: Kunskap om facket.....	99
Elevblad 06: Kunskap om myndigheter.....	100
Bilaga 04: Kunskap om lön och löneskillnader.....	102
Bilaga 05: Kunskap om historiska rättigheter.....	103

S_105

Källor och lästips



Hej och välkommen!

Koll på jobbet handlar om att rusta elever på yrkesprogram med kunskaper om diskriminering och rättigheter i arbetslivet.

Vi vet genom intervjuer med lärare och elever på yrkesprogram att många yrkeselever ute på arbetsplatsförlagt lärande (apl) möts av situationer som kan vara svåra att hantera. En del elever hamnar på arbetsplatser med dålig arbetsmiljö eller på arbetsplatser där det råder en sexistisk, rasistisk och/eller homofobisk jargong. Det ställer krav på att en känner till sina rättigheter, vet vem en kan vända sig till och har verktyg för att kunna säga ifrån. En del elever kommer i framtiden att bli skyddsombud och/eller chefer och då ansvara för att säkerställa en bra arbetsmiljö. Det ställer i sin tur krav på att en har koll på lagar och metoder samt vet var information finns om hur en god arbetsmiljö kan främjas.

Med det här läromaterialet vill vi ge eleverna nya kunskaper och praktiska verktyg för att kunna tillvarata sina rättigheter och bidra till mer jämställda och inkluderande arbetsplatser.



Om materialet

Om materialet fungerar som en övergripande introduktion till läromaterialets struktur och verktyg.

Läromaterialets disposition.....	13
Symboler i Koll på jobbet läromaterial.....	13
Pedagogiska utgångspunkter.....	14
• Normer och normkritik.....	14
• Normkritik som pedagogiskt verktyg.....	14
• Lära genom konkreta upplevelser.....	15
• Lära genom diskussion.....	16
• Lära genom reflektion.....	17
• En trygg miljö är viktig för lärande.....	18
• Inlednings- och avslutningsrundor.....	18
Koppling till läroplan.....	20
Koppling till kursplaner.....	20

Kap_02

Om materialet

Koll på jobbets läromaterial har tagits fram för att erbjuda dig som pedagog kompletterande metoder och verktyg när du undervisar om frågor som rör diskriminering, social arbetsmiljö och rättigheter i arbetslivet.

Materialet består av totalt 19 övningar, vilka ska ses som förslag på hur undervisningen kan läggas upp. Vi uppmuntrar dig dock att tänka kreativt. Du känner din klass bäst och är i slutändan bäst lämpad att avgöra hur du vill använda övningarna så att de blir anpassade till just din klass. Ju fler övningar du gör, desto bättre rustade blir dina elever.

Vi har all respekt för att det som enskild lärare kan vara svårt att hitta tid för flera övningar, trots att frågorna är så viktiga. Ett tips är därför att samarbeta. Många övningar är ämnesöverskridande och kan med fördel göras tillsammans med lärare över ämnes- och yrkesgränserna. Arbetar ni i lärarlag kanske ni kan hjälpas åt att ta fram en plan för hur materialet skulle kunna integreras i de olika årskurserna. På så sätt skapar ni både förutsättningar för att fler övningar kommer till användning och en struktur som kommer att underlätta ert framtida arbete med materialet.



Koll på jobbets övningar fokuserar på den **sociala** arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket har lektionsmaterial som även lyfter den **fysiska** arbetsmiljön i olika branscher: www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/presentationer/lektionsmaterial/



Info

Läromaterialets disposition

Materialet inleds med ett avsnitt om våra pedagogiska utgångspunkter som även innefattar handledning och praktiska tips till dig som pedagog. Därefter beskriver vi övningarnas koppling till läroplanen, Gy 11 (Lgy 2011), och några utvalda ämnesplaner.

Sen kommer övningarna som är indelade i tre teman:

- Tema 01 **Koll på grunden** fungerar som en övergripande introduktion och tar bland annat upp frågor om normer, fördomar, samhällsstrukturer och diskriminering.
- Tema 02 **Schysst apl** handlar om social arbetsmiljö och hur en kan bidra till arbetsplatser där alla känner sig välkomna.
- Tema 03 **Kunskap om rättigheter** ger fördjupad kunskap om villkor i arbetslivet och arbetsmarknadens funktionssätt.

I slutet hittar du bilagor och elevblad samt källor och lästips.

Info

Symboler i Koll på jobbets läromaterial

Till de olika övningarna finns ett antal **symboler** för material och aktiviteter. De är tänkta att vara till hjälp när du navigerar och för att du snabbt ska få en överblick av övningen.

 Diskutera i helklass	 Diskutera i grupp
 Visa bild *	 Spela upp film
 Läs upp	 Bilaga/Elevblad
 Lästips/lär dig mer	 Förslag på runda (läs mer på s.18-19)

* Powerpoint-presentationer med bilderna som tillhör varje övning finns tillgängliga för nedladdning via diskriminering.se/projekt/koll-pa-jobbet

Info

Pedagogiska utgångspunkter

Koll på jobbet pedagogik har en normkritisk grund och bygger på att eleverna får lära genom konkreta upplevelser.

Normer och normkritik

Normer har en tydlig koppling till makt och kan förenklat beskrivas som de osynliga regler som bestämmer hur vi förväntas bete oss i olika sociala sammanhang. Normer formar våra värderingar och världsbilder genom att tala om för oss vad som är förväntat och önskvärt. Att ha förståelse för hur normer fungerar är centralt för att kunna förstå varför vi gör de val vi gör, varför vi bemöter varandra som vi gör och för att förstå samhället i stort.

Normer kan vara både bra och dåliga beroende på sammanhang. Att vi står i kö i matbutiken, inte går in i varandra på trottoaren och hälsar på våra kollegor kan exempelvis ses som bra normer som underlättar vårt sociala samspel. Sedan finns andra normer som gör att makt fördelas orättvist, att vissa av oss inte kan se ut som vi vill, inte bli kära i den vi vill eller jobba med vad vi vill – utan att möta blickar, kommentarer, diskriminering, hot eller till och med våld. Det är dåliga normer och det är dessa normer vi vill utmana och förändra genom ett normkritiskt perspektiv. Eftersom normer är något vi lär oss kan de också läras om. **Det innebär att förändring är möjlig – bara vi får lära oss hur!**

Normkritik som pedagogiskt verktyg

Ett normkritiskt perspektiv kan ses som ett pedagogiskt verktyg för att undersöka och reflektera kring de attityder, förväntningar och strukturer som finns hos oss själva, på skolan, på arbetsplatsen och i samhället. Att vara normkritisk innebär att flytta fokus från det som avviker till det som är norm. Till exempel finns yrken som betraktas som "manliga" och yrken som betraktas som "kvinnliga". Varför är det så? Utifrån ett normkritiskt perspektiv skulle en här undersöka vilka normer som ligger till grund för att dessa yrken har blivit, och är, mans- eller kvinnodominerade. I nästa steg skulle en reflektera över vad vi kan göra för att utmana de normer som fungerar begränsande, så att alla oavsett kön, könsidentitet, sexuell läggning, etnicitet, funktionssätt, religion eller ålder känner att de är välkomna och trygga.

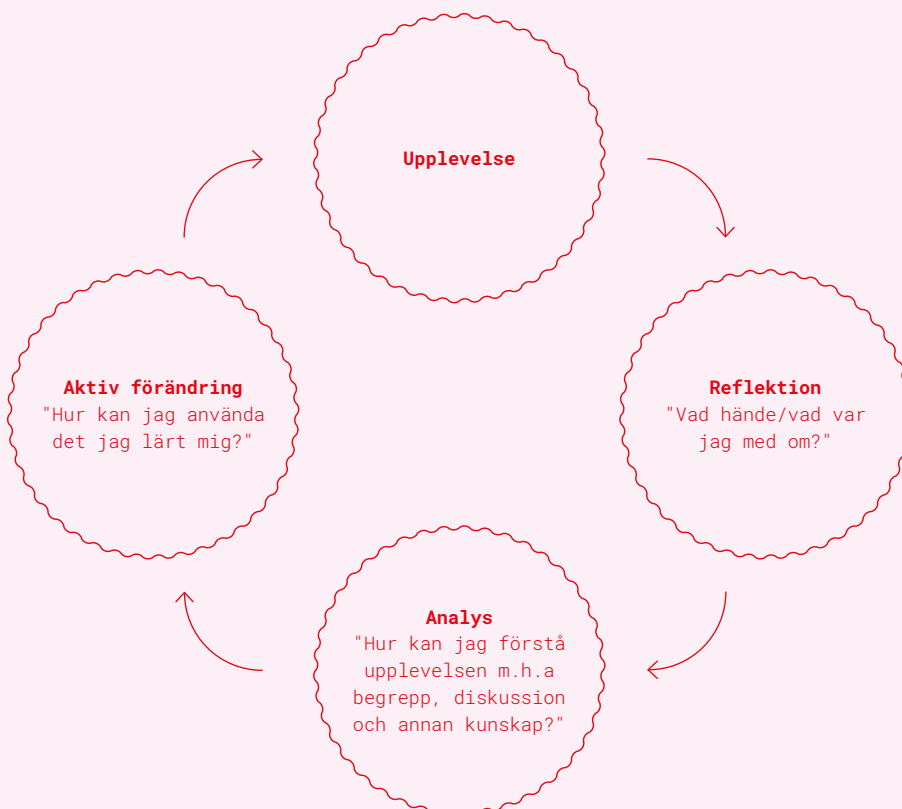
Det är först när vi kritiskt undersöker och reflekterar över attityder, förväntningar och strukturer som vi kan få syn på de mekanismer som bidrar till diskriminering, ojämställdhet och att orättvisor upprätthålls.



Skolverket (2014). Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda: Hur skolan kan arbeta mot trakasserier och kränkningar.

Stendin, Novotny Bill & Duarte. (2018). Verktygsboken PraLin: praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan. Uppsala: Antidiskrimineringsbyrån Uppsala.

Figur 1: Vår tolkning av Kolbs cirkel för upplevelsebaserat lärande



Enligt Kolb omfattar ett effektivt lärande både abstrakt teoribildning och konkreta upplevelser där eleven får möjlighet uppleva det abstrakta. Att se lärande på detta sätt innebär att det inte finns en undervisningsmetod, utan snarare om att se lärande som ett holistiskt koncept. Det vill säga att lärande är något som sker i olika miljöer. I såväl klassrummet och skolkorridoren som ute på apl och i matbutiken. Lärande är en livslång process som omfattar alla – ingen blir någonsin färdiglärard (Enzen u.å.).

Lära genom diskussion

I många av läromaterialets övningar använder vi diskussion som en metod för att inkludera och tillvarata elevernas egna erfarenheter, kompetenser och tankar. Inför en diskussionsövning kan det därför som pedagog vara bra att fundera över hur sammansättningen i klassen ser ut och vilka typer av diskussion som passar din klass bäst. Ska eleverna diskutera i par (bikupa), grupp eller helklass? En variation mellan arbetssätten är oftast att föredra och det är även så vi har utformat övningarna i läromaterialet. Det kan också vara bra att i förväg informera om du förväntar dig att eleverna ska summera diskussionerna skriftligt eller om de ska redovisa muntligt vad de har kommit fram till.

“

Det är jättebra att vi fått diskutera i både grupp och helklass. Då får man höra alla andras åsikter, vad som händer andra och lära sig av varandra. Det är ju jätteviktigt. Vi är ju väldigt grupperade i den här klassen, men sen när man sätter sig och diskuterar med andra så lär man ju känna varandra på ett helt annat sätt. Vi har fått en bättre gemenskap också på grund av det här.

–
Elev på yrkesprogram i Östergötland

Läs vidare >>>>

—

Det kan ibland vara svårt för eleverna att komma igång med diskussioner eller att hålla diskussioner vid liv. Vid sådana tillfällen kan eleverna behöva hjälp på traven. Ofta räcker det med att ställa samma diskussionsfråga direkt till gruppen eller till en enskild gruppmedlem för att de ska komma igång. Andra gånger behöver du kanske konkretisera en diskussionsfråga genom att tydligare försöka koppla den till något som eleverna kan relatera till.

De flesta diskussionsfrågor är ställda på ett sätt som uppmuntrar till egna tankar och reflektion. Du behöver därför inte känna att du måste ha svar på allt som diskuteras. Tanken är att frågorna ska öppna för ett gemensamt lärande där eleverna får nya perspektiv genom att de tar del av sina klasskamraters resonemang. De kan självklart fråga om din åsikt, men utgångspunkten är att gruppen ska landa i egna slutsatser och lösningar.

Bra frågor för att utveckla diskussionen och hitta nya perspektiv:

- Hur menar du?
- Jag förstår inte riktigt vad du menar, kan du säga det på ett annat sätt?
- Vad tror du gör att du tycker det?
- Om vi vänder på perspektivet, hur tror du andra reagerar, hur tror du andra kan tänka?
- Om jag förstått dig rätt...



En annan metod som vi använder i många av övningarna är reflektion. Tanken med reflektionsmomenten är att eleverna ska uppmuntras att uttrycka sina åsikter och tänka kritiskt.

Förågan till kritisk reflektion är i dag central för att kunna förstå vår omvärld, inte minst då många av de utmaningar vi möter i skolan, ute på apl och i samhället inte alltid har en enkel lösning eller ett rätt svar. Till exempel är arbetsgivare enligt lag skyldiga att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö. Men trots det finns arbetsplatser som är både osäkra och otrygga. Det visar att enbart lagstiftning inte är tillräckligt för att komma tillrätta med arbetsmiljörelaterade problem, utan att flera parallella åtgärder behövs. Ett reflekterande förhållningssätt där en tittar på problemet utifrån olika perspektiv är alltså en förutsättning både för att kunna förstå komplexiteten i ett problem och för att kunna hitta nya lösningar.

S 17

Eleverna behöver alltså inte vara överens om lösningen. Målet är att de ska lära av varandra men samtidigt känna att det är okej att ha olika åsikter och att komma fram till olika slutsatser.

En trygg miljö är viktig för lärande

En trygg och tillgänglig miljö i klassrummet är viktig för att kunna skapa ett klimat som uppmuntrar till lärande och dialog. Innan du håller en övning är det därför bra att tillsammans med eleverna fundera på hur ni kan skapa en grundtrygghet i rummet, och själv fundera på om ditt upplägg är tillgängligt för alla elever.

Ett sätt att arbeta med **trygghet** är att fråga eleverna vad de behöver för att samtalet och klassrummet ska kännas tryggt.

Att arbeta med **tillgänglighet** i klassrummet handlar om att kartlägga och kritiskt granska vilka sätt att fungera som vi förutsätter att eleverna har i skolan, men också om att hitta fler metoder för lärande som kan skapa en mer tillgänglig skolmiljö.



I verktygsboken PraLin (Stendin, Novotny Bill & Duarte 2018), finns inspiration och stöd för hur ni kan arbeta med tryggare rum.

Tips: Reflektera över tillgängligheten i ditt klassrum

Frågorna är inspirerade av DATE Lärmaterial: GY (Sjöwall 2017).

- Har du tänkt igenom och utformat undervisningen utifrån de olika sätt som dina elever tar in information på?
- Finns det ord eller begrepp i övningen som kan vara svåra att förstå, hur kan de förklaras på ett tydligt sätt?
- Att veta vad som ska hända skapar förutsägbarhet och trygghet för eleverna. Känner eleverna till syftet med övningen och hur den är relevant för den kurs ni arbetar med?
- Om övningen innehåller läsning: klarar eleverna att tillgodogöra sig texten själva eller behöver den läsas högt?



Inlednings- och avslutningsrundor

I materialet använder vi rundor som ett sätt att introducera en övning och möjliggöra för alla elever att komma till tals på lika villkor. Rundorna går ut på att eleverna en och en får säga något om ett påstående eller en fråga. Det kan vara "Vad gör dig glad", "En orättvisa du vill ändra på", "Det första du kommer att tänka på när du hör ordet diskriminering" osv. Det är bra om du som leder lektionen börjar med att svara på frågan eller bemöta påståendet för att tydliggöra vad du menar.

Läs vidare >>>>

“

Har man skapat ett bra klimat i klassrummet kan man uppmuntra eleverna till att ha ett öppet samtal där olika åsikter får komma fram.

–
Lärare på yrkesprogram i Östergötland

Bra att tänka på vid rundor (kan vara bra att ta upp första gången ni gör en runda):

- Det är inte tillåtet att avbryta eller kommentera varandra.
- Du bestämmer själv vad du vill och inte vill dela med dig av.
- Du kan alltid säga pass och låta bli att säga någonting.
- I rundan ska uppmärksamheten vara på den som pratar.
- Det spelar ingen roll om flera tycker och säger samma sak.

I slutet av en lektion kan rundor användas för att ge tid till gemensam reflektion. Rundorna ger alla möjlighet att berätta hur de upplevt lektionen och om de lärt sig något nytt. Det är även ett sätt att blicka framåt och reflektera över hur kunskaperna kan användas i framtiden.

● Förslag på avslutningsrundor:

- Vad hände under lektionen och hur kändes den?
- Lärde ni er något nytt under lektionen?
- Hur kan ni använda det ni lärde er i vardagen/arbetslivet?



Artem Maltsev

Info

Koppling till läroplan

Vi vill att Koll jobbets läromaterial ska vara ett naturligt inslag i din undervisning.

När vi utformat övningarna har vi därför utgått ifrån gymnasieskolans läroplan, Lgy 11 (2011). Genom att använda dessa övningar uppfyller du bland annat skrivelserna om att:

- utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och jämställdhet samt utveckla elevernas förmåga och vilja att ta personligt ansvar och aktivt delta i samhällslivet.
- skolan aktivt och medvetet ska främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter, och att eleverna ska uppmuntras att utveckla sina intressen utan fördomar om vad som är kvinnligt och manligt.
- alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling aktivt ska motverkas, och att främlingsfientlighet och intolerans ska bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.
- skolan ska ta till vara de kunskaper och erfarenheter som finns i det omgivande samhället och som eleverna har från bl.a. arbetslivet. Den värld som eleven möter i skolan och det arbete som eleven deltar i ska förbereda för livet efter skolan.



Om det skulle hända mig, då
vet jag att det här kan jag
göra, för det finns ju de som
mår så dåligt att de inte ens
kan jobba efter att de blivit
diskriminerade.

–
Elev på yrkesprogram i
Östergötland

Info

Koppling till kursplaner

Många av övningarna har även direkta kopplingar till några gymnasiegemensamma ämnen och några yrkesämnena (Skolverket, u.å.).

På så sätt hoppas vi att du enkelt ska kunna hitta övningar som passar just din undervisning. Här ser du alla övningar och deras kopplingar till olika ämnen (se nästa sida).

Läs vidare >>>>

Koppling till kursplaner

Övningar	Samhällskunskap	Historia	Svenska	Yrkesämne där arbetsmiljö ingår i centralt innehåll	Naturkunskap	Idrott och hälsa	Sida
Tema 01: Koll på grunden							
Koll på samhällsstrukturer	●						29
Koll på diskriminering	●		●		●		30
Koll på fördomar	●			●			36
Koll på könsnormer i arbetslivet	●	●			●		38
Tema 02: Schysst apl							
Film: Bängans bygge - jargonger	●		●	●			45
Film: Välkommen till Solstrålen - arbetsmiljö	●		●	●			48
Fördjupningsövning: Anställningsvillkor	●			●			51
Forumspele: Härskartekniker	●		●	●			53
Rollspel: Bemöt kränkningar				●			55
Heta stolen: Jargonger	●			●			57
Fall: Jargonger	●		●	●			59
Rollspel: Vem får ta plats på jobbet				●		●	62
Efter apl: Ta tempen på jobbet				●			64
Efter apl: Reflektion				●			65
Tema 03: Kunskap om rättigheter							
Kunskap om rättigheter i arbetslivet				●			69
Kunskap om facket	●	●	●	●			70
Kunskap om statliga myndigheter	●		●				74
Kunskap om lön och löneskillnader	●				●		75
Kunskap om historiska rättigheter		●					79

Läs vidare >>>>

Koppling till kursplaner för gymnasiegemensamma ämnen

Källa: Skolverket (u.å.). Hämtad 2019-10-01.

Samhällskunskap 1a1, 50 poäng

Ämnets syfte

Eleverna ska ges möjlighet att utveckla förståelse för frågor om arbetsliv resurser och hållbar utveckling.

Eleverna ska ges möjlighet att arbeta med olika metoder för att samla in och bearbeta information, bland annat med hjälp av digitala verktyg.

Centralt innehåll

- Demokrati och politiska system på lokal och nationell nivå.
- Grupper och individers identitet, relationer och sociala livsvillkor med utgångspunkt i att människor grupperas utifrån kategorier som skapar både gemenskap och utanförskap.
- Arbetsmarknad, arbetsrätt och arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter, deras olika roller och betydelse för samhällsutvecklingen.

Historia 1a1, 50 poäng

Ämnets syfte

Undervisningen i ämnet historia ska syfta till att eleverna breddar, fördjupar och utvecklar sitt historiemedvetande genom kunskaper om det förflutna, förmåga att använda historiska metoder och förståelse av hur historia används. Eleverna ska också ges möjlighet att utveckla sin förståelse av olika tiders levnadsvillkor och kunskap om människors roller i samhällsförändringar.

Centralt innehåll

- Industrialisering och demokratisering under 1800- och 1900-talen samt viktiga globala förändringsprocesser och händelser, till exempel migration, fredssträvanden, resursfördelning och ökat välbefinnande, teknisk utveckling, internationellt samarbete, mänskliga rättigheter, jämställdhet, kolonialism, diktaturer, folkmord och konflikter.

Svenska 1, 100 poäng**Ämnets syfte**

Undervisningen i ämnet svenska ska syfta till att eleverna utvecklar sin förmåga att kommunicera i tal och skrift samt att läsa och arbeta med texter, både skönlitteratur och andra typer av texter.

Undervisningen ska också leda till att eleverna utvecklar sin förmåga att använda skönlitteratur och andra typer av texter samt film och andra medier som källa till självinsikt och förståelse av andra människors erfarenheter, livsvillkor, tankar och föreställningsvärldar.

Centralt innehåll

- Bearbetning, sammanfattning och kritisk granskning av text. Citat- och referatteknik. Grundläggande källkritik. Frågor om upphovsrätt och integritet vid digital publicering.

Naturvetenskap 1a1, 50 poäng**Ämnets syfte**

Undervisningen ska behandla olika innehåll som till exempel miljö- och klimatfrågor, jordens resursfördelning, kretslopp, hälsa eller genmodifiering, den ska också påvisa hur dessa frågor kan hanteras utifrån ett naturvetenskapligt förhållningssätt.

Centralt innehåll

- Olika aspekter på hållbar utveckling, till exempel för konsumtion, resursfördelning, mänskliga rättigheter och jämställdhet.

Idrott och hälsa 1, 100 poäng**Ämnets syfte**

Undervisningen ska medvetandegöra och motverka stereotyper och föreställningar om vad som anses vara manligt och kvinnligt samt belysa konsekvenserna av olika kroppsideal.

Centralt innehåll

- Den fysiska aktivitetens och livsstilens betydelse för kroppslig förmåga och hälsa.

Läs vidare >>>>

Exempel på koppling till kursplaner inom några yrkesämnena

Material och miljö, 100 poäng

Centralt innehåll

- Faktorer som påverkar den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, till exempel stresshantering, skyddsutrustning, hygien och ergonomi. I samband med det behandlas konsekvenser av en bristande arbetsmiljö.
- Arbetsmiljölagen, regler och föreskrifter som gäller arbetsmiljö och säkerhet inom det valda hantverksområdet. I samband med det behandlas konsekvenser som kan uppstå om dessa inte följs.

Hälsopedagogik, 100 poäng

Centralt innehåll

- Arbetets, arbetsmiljöns och fritidens påverkan på människors hälsa.
- Frisk- och riskfaktorers påverkan på människors hälsa, till exempel motion, rekreation och kost, samt droger och stress.

Bygg och anläggning 1, 200 poäng

Centralt innehåll

- Arbetsmiljö, hälsa, ergonomi och säkerhet samt riskbedömningar för arbetsuppgifterna.

Elektromekanik, 100 poäng

Centralt innehåll

- Egenkontroll, ergonomi, elsäkert arbete, kvalitetskrav, arbetsmiljö och säkerhet.

Branschkunskap inom restaurang och livsmedel, 100 poäng

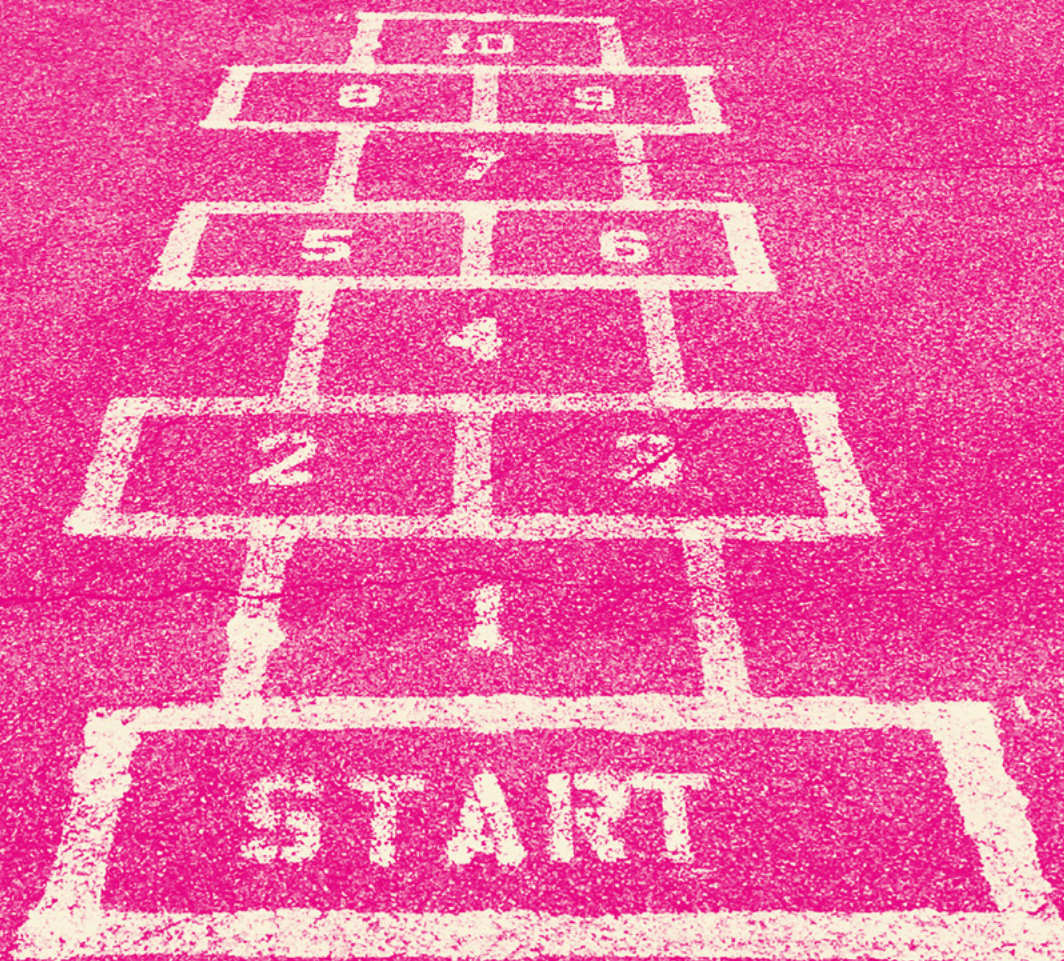
Centralt innehåll

- Säkerhet samt fysisk och psykisk arbetsmiljö. Hur människor påverkas av sociala kontakter, inflytande och stress. Ergonomi, säkerhetsutrustning och riskfaktorer i arbetet. Rengöring av lokaler och utrustning samt personlig hygien.



Alla
har rätt
att må bra
på sin
arbetsplats.

—
Elev på yrkesprogram i Östergötland



Koll på grunden

Koll på grunden fungerar som en övergripande introduktion och tar
bland annat upp frågor om normer, fördomar, samhällsstrukturer
och diskriminering.

Koll på samhällsstrukturer.....	29
Koll på diskriminering.....	30
Koll på fördomar.....	36
Koll på könsnormer i arbetslivet.....	38

Tema_01

Koll på grunden

Det här inledande temat handlar om normer, strukturer, fördomar och diskriminering. Syftet är att skapa en grundförståelse för hur orättvisor i arbetslivet och samhället kan ta sig uttryck.

I temats olika övningar får eleverna lära sig om normer och vilken påverkan de har på våra sociala liv och yrkesval. De får kunskap om diskrimineringslagen samt prova att tillämpa den på olika fall. De får även reflektera kring olika samhällsstrukturer och deras konsekvenser för olika grupper och individer.

Genom övningarna får eleverna verktyg som kan användas i det fortsatta arbetet med materialet, men också för att kunna identifiera och motverka orättvisor i samhälls- och arbetslivet.



Det som är så otroligt viktigt med de här sakerna, att prata om exempelvis diskriminering, är att jag ofta upplever att eleverna har ett hum om, alltså en känsla av att det här är något som inte känns rätt. De vet att deras handledare har en maktposition, där de själva ska bli bedömda och ofta är det ju så att när man går på gymnasiet så känner man sig ju ganska liten och då kan det vara ganska svårt att säga "ursäkta mig, det här är inte okej".

–
Lärare på yrkesprogram i
Östergötland



Övning

Koll på samhällsstrukturer

Övningen är inspirerad av *Papperskorgen* (Forum för levande historia, u.å.c.).

Syftet med övningen är att eleverna ska få kunskap om samhällsstrukturer och få förståelse för att vissa av oss att har svårare att ta del av samhället på likvärdiga villkor.

Tidsåtgång: 15 minuter.

Material: Papper/tidningar (använd gärna papper som ska till återvinningen), papperskorg.

● Förslag på runda: "Mitt drömjobb är..."

Instruktion:

1. Berätta för eleverna att ni idag kommer prata om normer och strukturer, men först ska ni göra en övning. Dela ut ett papper till varje elev.
2. Be alla elever att skrynkla ihop sitt papper till en boll.
3. Ställ en papperskorg längst fram i klassrummet.
4. Berätta att alla snart ska få kasta sina pappersbollar. De som träffar papperskorgen kommer att få alla sina högsta önskningar uppfyllda, kanske det är att få sitt drömjobb, kunna resa eller få sin drömbostad.
5. Eleverna ska på en och samma gång kasta sina pappersbollar i papperskorgen från den plats de sitter på.
6. 👤 **Diskutera i helklass:**
 - Hur kändes det för er längst bak?
 - Hur kändes för er längst fram?
 - Vad tror ni den här övningen vill visa?
7. 👤 **Diskutera i helklass:**
 - Vilka i samhället tror ni befinner sig längst fram? Vad är det som gör att vissa grupper av människor har bättre grundförutsättningar att lyckas i samhället?
 - Vilka tror ni befinner sig längst bak? Vad är det som gör att vissa grupper av människor inte har samma förutsättningar att lyckas i samhället?

Läs vidare >>>>

Tips: **strukturell orättvisa**

Berätta för eleverna om att övningen är orättvis. Att de som sitter långt fram har bättre förutsättningar att träffa papperskorgen, medan de som sitter långt bak möter fler hinder. Det kanske sitter någon i vägen, personer långt bak kanske inte ens ser papperskorgen från sin plats. Precis så är det i samhället också. Vi har olika förutsättningar, vissa av oss har lättare medan andra av oss får kämpa mer för att få det papperskorgen representerar: drömjobbet med en bra lön, drömbostaden osv.

På **individnivå** behöver inte orättvisan märkas. Bara för att någon sitter nära betyder det inte att hen automatiskt träffar papperskorgen. Bara för att någon sitter längre bak betyder det inte nödvändigtvis att hen missar papperskorgen. Så ser det även ut i samhället. Bara för att en föds med goda förutsättningar betyder det inte nödvändigtvis att en kommer få en "bra framtid", och bara för att en föds med sämre förutsättningar betyder det inte att en inte kan få en bra framtid.

På **samhällsnivå** går det däremot att se att vissa grupper måste kämpa extra mycket för att nå dit de vill. Det beror på att det finns strukturer i samhället som skapar och bevarar ojämlika levnadsvillkor för människor. Strukturerna tar sig ofta uttryck genom normer. Normer är oskrivna regler för och förväntningar på hur vi ska bete oss i samhället. Det kan handla om vilka jobb vi förväntas ha, vilka arbetsuppgifter vi förväntas göra och vilken lön vi förväntas få.

8. **Diskutera i helklass:** Vad tycker ni behöver förändras för att alla ska få samma möjligheter i samhället?

Övning

Koll på diskriminering

Syftet med övningen är att presentera diskrimineringslagen (SFS 2008:567) för eleverna samt träna eleverna i att identifiera olika diskrimineringsformer, diskrimineringsgrunder och samhällsområden som omfattas av lagen.

Tidsåtgång: 60–80 minuter.

Material: Powerpoint och pennor.

Förberedelse: Skriv ut ■ bilaga 01 (hittas på s.83), ett exemplar per elev, och ■ elevblad 01 (hittas på s.87), ett exemplar per grupp.

- Förslag på runda: "En orättvisa jag vill ändra på är..."

Läs vidare >>>>

Instruktion:

1.  **Visa bild 1.** Förklara att övningen handlar om diskrimineringslagstiftningen, det vill säga den lag i Sverige som skyddar människor från att bli diskriminerade.
2. Berätta att eleverna först kommer att få ta ställning till tre olika fall där de ska försöka att avgöra om de tror att det är diskriminering eller inte. Eleverna tar ställning genom att antingen ställa sig upp om de tror att det är diskriminering eller att sitta kvar om de inte tror det är diskriminering.
3.  **Visa bild 2-4.**  Läs upp fallen och fråga efter varje fall varför de valt att sitta kvar eller att ställa sig upp.
 Läs sedan upp facit.

Facit: Är det här diskriminering?**Fall 1**

När en romsk kvinna och hennes man besökte en klädbutik blev de snabbt utkörda av butikschefen. Kvinnans man gick tillbaka in i butiken och krävde en förklaring. Butikschefen svarade att kvinnan inte var välkommen eftersom hen inte kunde kontrollera att hon inte stoppade något under kjolen.

Facit: Ja, det är diskriminering kopplat till etnicitet som är en av de sju diskrimineringsgrunderna. Vi kommer att gå igenom grunderna i nästa steg av övningen. Fallet är ett exempel på hur fördomar om en viss grupp kan ta sig uttryck och leda till diskriminering.

Fall 2

Under skolans friluftsdag skulle samtliga elever få möjligheten att låna en heltäckande våtdräkt och prova på att dyka. Mikael, som alltid varit sugen på att lära sig dyka, hittade ingen våtdräkt som passade honom. Några av hans klasskamrater började då skratta och skämta om hans vikt. Mikael valde att lämna aktiviteten.

Facit: Nej, kroppsstorlek är ingen skyddad diskrimineringsgrund och därför inte diskriminering enligt diskrimineringslagen. Däremot har skolan enligt skollagen ett ansvar att motverka och förebygga kränkningar.

Fall 3

En elev utsattes för trakasserier under alla sina år på gymnasiet. Eleven hade kommit ut som homosexuell i årskurs ett. Till exempel brukade killarna i klassen skämta om att passa sig för "bögen", och hen blev regelbundet kallad "konstig" och "äcklig".

Facit: Ja, det är diskriminering kopplat till grunden sexuell läggning.

.....

Läs vidare >>>>

4.  **Visa bild 5–7.** Berätta att du kommer gå igenom lagen tillsammans med dem och att de sedan kommer få tillämpa lagen på olika fall. Dela ut  bilagan **Koll på diskrimineringslagen** och gå igenom den tillsammans med eleverna.
5. Dela in klassen i grupper om 3–5 personer.
6. Dela ut  elevbladet **Koll på diskrimineringslagen**.
7.  **Visa bild 8.** Berätta att grupperna med hjälp av faktabladet ska försöka att identifiera diskrimineringsgrund, diskrimineringsform, samhällsområde samt avgöra om fallet är diskriminering eller inte. Informera om att de ska skriva ner sina svar i elevbladet.
8. Ge grupperna cirka 30 minuter att besvara frågorna.
9. Gå tillsammans igenom fallen och låt grupperna förklara hur de resonerat och svarat. Berätta vilka svar som är rätt och ge en kort kommentar utifrån handledningen innan ni går vidare till den avslutande diskussionen.

Facit: Diskrimineringsfall 1–7

Fall 1: Paulina i klädbutiken

Grund: Ålder

Form: Trakasserier

Samhällsområde: Arbetsliv

Diskriminering: Nej

Lärarens kommentar: Att kalla en person "lilla praktikanten" kan ses som en form av trakasserier som i det här fallet kan kopplas till skyddsgrunden ålder. För att det ska ses som diskriminering enligt lag räcker det dock inte med att Paulina känner sig kränkt, utan här behöver Paulina upplysa sina kollegor om att språkbruket är kränkande för att diskrimineringsskyddet ska träda i kraft. Slutsatsen är därför att det inte handlar om diskriminering.

Fall 2: Sofia i lunchrummet

Grund: Sexuell läggning

Form: Trakasserier

Samhällsområde: Arbetsliv

Diskriminering: Ja

Lärarens kommentar: Att ha en negativ diskussion om homosexuella kan bli en fråga om trakasserier, i det här fallet kopplat till skyddsgrunden sexuell läggning. Precis som i förra fallet behöver Sofia upplysa sina kollegor eller sin chef om att kommentarerna är oönskade, för att diskrimineringsskyddet ska gälla. Det gör Sofia. Slutsatsen är därför att det rör sig om diskriminering och att arbetsgivaren är skyldig att utreda vad som har hänt.

Fördjupning: Arbetsgivaren har enligt lag alltid ansvar för arbetsmiljön på platser som tillhör arbetsplatsen, oavsett om händelsen sker under arbetstid, på lunchen eller efter arbetstid. I Sofias fall sker lunchen i lunchrummet, vilket innebär att hen är



Jag blev aldrig tilltalad med namn så när typ mina föräldrar kom sa de bara praktikanten och det tyckte jag kändes jättekonstigt för man brukar väl inte bemöta nån så. Man säger väl inte praktikanten till nån.

–
Elev på yrkesprogram i Östergötland

skyddad av lagen. Hade lunchen skett utanför arbetsplatsen, till exempel på en restaurang hade samtalet setts som ett samtal mellan två privatpersoner och inte omfattats av lagen.

Fall 3: Lisa och Nikita på anställningsintervju

Grund: Etnicitet

Form: Direkt diskriminering

Samhällsområde: Arbetsliv

Diskriminering: Nej

Lärarens kommentar: Att välja bort en person på grund av etnicitet är direkt diskriminering. Att välja bort en person på grund av en annan kandidat anses bättre lämpad för en tjänst är däremot inte diskriminering. Utifrån de fakta som framkommer finns inget som tyder på att Nikita missgynnats. Det står att båda kandidaterna har likvärdiga meriter och att arbetsgivaren väljer att anställa Lisa. Slutsatsen är därför att det inte handlar om diskriminering.

Fall 4: Matilda på hotell

Grund: Kön

Form: Direkt diskriminering

Samhällsområde: Arbetsliv

Diskriminering: Ja

Lärarens kommentar: Att välja bort en person i en rekryteringsprocess på grund av graviditet är diskriminering utifrån skyddsgrunden kön.

Fall 5: Fatima på gymnasiet

Grund: Religion eller annan trosuppfattning

Form: Trakasserier

Samhällsområde: Utbildning

Diskriminering: Ja

Lärarens kommentar: Alla former av kränkande uttalanden, skällsord eller jargonger som kan kopplas till någon diskrimineringsgrund är exempel på vad som kan klassas som trakasserier. Den som blir utsatt för trakasserier har alltid tolkningsföreträde och enligt lagen har skolan en skyldighet att utreda och åtgärda trakasserier.

De ord Fatima får ropade efter sig kan kopplas till skyddsgrunden religion eller annan trosuppfattning, och det är tydligt att Fatima blir kränkt då hon väljer att ta upp detta med rektorn. I och med detta har hon också uppfyllt sin upplysningsskyldighet. Eftersom rektorn förminskar Fatimas upplevelser och väljer att inte utreda saken vidare så är slutsatsen att det är fråga om diskriminering. Skolan brister alltså i sin utredningsskyldighet.

Fall 6: Kristoffer på nattklubben

Grund: Funktionsnedsättning

Form: Order eller instruktioner att diskriminera

Samhällsområde: Varor, tjänster och bostäder

Diskriminering: Ja

Lärarens kommentar: Att neka en rullstolsburen person tillträde till en nattklubb och hänvisa till sin chef är bevis på att krogvakten fått instruktioner/order om att diskriminera människor

Läs vidare >>>>

med funktionsnedsättning. Slutsatsen är därför att det rör sig om diskriminering.

Fall 7: Tove på gymnasiet

Grund: Könsidentitet och könsuttryck

Form: Direkt diskriminering

Samhällsområde: Arbetsliv

Diskriminering: Ja

Lärarens kommentar: Alla människor har rätt att själva bestämma sin könsidentitet och sitt könsuttryck. Att be en elev ute på apl att ändra sin könsidentitet är diskriminering och kan kopplas till skyddsgrunden könsidentitet och könsuttryck.

10. 👥 Diskutera i helklass:

- Tror ni att diskriminering är vanligt i Sverige? Varför/varför inte?
- Räcker det med lagar för att bekämpa och förhindra diskriminering?

11. Visa bild 9-14. Läs upp tips **Anmäl diskriminering.**

Tips: Anmäl diskriminering

Hur ska du gå tillväga om du eller någon i din närhet har blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling?

1. Om du orkar: säg ifrån! I en situation där du känner att du blir diskriminerad kan det vara svårt att säga ifrån, särskilt om den som utsätter dig för diskrimineringen befinner sig i en högre maktposition än vad du har. Personen som diskriminerar måste bli uppmärksammas på att sättet den beter sig på inte är välkommet, men det är helt okej om du inte har energi eller lust att säga ifrån själv – prata i så fall med någon i din närhet som du litar på.
2. På skolan: Berätta för en lärare eller rektor. De har ett stort ansvar när det gäller att utreda och åtgärda trakasserier och kränkningar.
3. På arbetsplatsen: Är du på apl kan du prata med din handledare, din chef eller ett fackligt skyddsombud.
4. Samla bevis! Så snart något har hänt, börja samla bevis! Skriv ner vad som hänt, när det hände och hur du upplevde situationen. Om du skickat mejl till lärare, rektor eller chef – spara mejlen, eller skärmsklipp av konversationen. Du kan även spela in samtal – så länge du själv är kvar i rummet och är med på inspelningen behöver du inte berätta att du spelar in.

Kontakta en antidiskrimineringsbyrå!



Det är väldigt svårt för **ibland**
kan det vara nåt så litet som ett
fackord att dom ber mig hämta
det och det och jag frågar va?
Och då kan det bli att dom snäser
ur sig nåt eller **suckar åt mig**
som att jag vore ett barn. Det
här är ju inte på alla ställen men
vissa. **Dom förminskar en känns**
det som, man kan vara lika
duktig som dom men det får man
inte alltid visa, utan blir istället
- dumförklarad.

—
Elev på yrkesprogram i Östergötland



Övning

Koll på fördomar

Syftet med övningen är att eleverna ska få en övergripande förståelse för vad fördomar är samt reflektera över och diskutera de konsekvenser fördomar kan leda till.

Tidsåtgång: 45–60 minuter.

Material: Powerpoint. Penna och papper.

● Förslag på runda: "Det första jag kommer att tänka på när jag hör ordet fördomar är..."

Instruktion:

1. 🖼️ **Visa bild 1.** Berätta att den här övningen handlar om fördomar, där eleverna kommer att få ta ställning till olika påståenden om fördomar och sedan få diskutera ett fall.

DEL 1. 4-hörn om fördomar

Källa: Forum för levande historia (u.å.c).

1. 🖼️ **Visa bild 2–4.** 📖 Läs upp följande påståenden och be eleverna ta ställning genom att ställa sig i det hörn som representerar det svarsalternativ de tycker stämmer bäst:
 - a. Hur lång tid tar det att bilda sig en uppfattning om någon annan?
 - i. Cirka 5 minuter
 - ii. Cirka 30 sekunder
 - iii. Cirka 20 sekunder
 - iv. Cirka 3 sekunder (rätt svar enligt forskning).
 - b. Är det helt okej att ha fördomar om andra?
 - i. Ja
 - ii. Nej
 - iii. Ja, om en inte visar det öppet
 - iv. Eget alternativ.
 - c. Varför har vi fördomar om andra?
 - i. För att vi är rädda för det som är annorlunda
 - ii. För att fördomar mot andra gör oss starkare
 - iii. För att alla borde vara likadana
 - iv. Eget alternativ.



Aroseus, Frida (2013).
Fördomar.

Läs vidare >>>>

2.  **Visa bild 5.**  Läs upp **faktarutan om fördomar.**

Faktaruta: Fördomar

När vi möter en människa skapar vi oss blixtsnabbt en uppfattning om personen utifrån det som är synligt och hörbart. Vi drar slutsatser om hur denna människa är, och vi tror oss veta något om denna människa utifrån det vi ser och hör.

Det beror på att vår hjärna, för att förenkla vår värld, försöker kategorisera och placera personer i olika fack som passar ihop med tidigare erfarenheter av liknande personer eller grupper. Eller fack som inte är skapade utifrån egna erfarenheter, utan från bilder som ges av media, andra människors berättelser, rykten, rädslor osv. Det här är ett sätt för oss att göra vår värld mer lättförståelig, men innebär också att vi skapar fördomar om varandra.

Vi har alla fördomar, men vad som formar oss som individer är mer än bara det som syns och hörs. Därför är det viktigt att inte agera på fördomar, det är när vi låter fördomar styra vårt sätt att bemöta andra som det kan leda till diskriminering.

DEL 2. Fall om fördomar

1.  **Visa bild 6.**  Läs igenom **fallet om familjen i leksaksbutiken.**

Fall: Familjen i leksaksbutiken

En familj besöker en leksaksbutik för att köpa nappflaskor och leksaker till barnen. Efter ett tag märker de att butikspersonalen följer efter dem på några meters avstånd. Familjen upplever det som obehagligt och efter ett tag frågar ena föräldern varför de följde efter dem. Butiksbiträdena svarar att de följer efter familjen för att de tidigare hade varit med om att personer som tillhör familjens "folkslag" hade tagit saker ur butiken utan att betala för dem. Personalen säger även att de kommer fortsätta följa efter dem, och hotar med att ringa säkerhetsvakter.

Källa: DO (2018).

2. Dela in klassen i grupper om 3–5 personer.

3.  **Visa bild 7.**  **Diskutera i grupp:**

- Vilken diskrimineringsgrund handlar det om?
- På vilket sätt visar fallet att fördomar kan leda till diskriminering?

Läs vidare >>>>

4. 📄 Visa bild 8. 📖 Läs upp faktarutan om fallet i leksaksbutiken.

Faktaruta: Diskriminering i leksaksbutiken

Det här fallet är ett verkligt fall som beskrivs i en anmälan om diskriminering som Diskrimineringsombudsmannen tagit till domstol, (DO 2018).

Diskriminering innebär någon form av orättvis behandling som ofta bottnar i att man kategoriserar människor utifrån fördomar. I det här fallet baserade butikspersonalen sitt bemötande på fördomar som kan kopplas till familjens **förmodade etniska tillhörighet**. Det innebär att personen som utsätts inte behöver identifiera sig med den etniska tillhörigheten, bara att de blir bemötta utifrån den är skäl nog för diskriminering.

Personalens argument, att de tidigare varit med om att personer som tillhör "familjens folkslag" tagit saker ur butiken, ger dem inte rätt att förfölja familjen. Om det istället hade varit personer i svarta jackor som tagit saker från butiken innan, tror ni personalen skulle förbjuda alla med svarta jackor?

Är vi inte medvetna om våra fördomar finns det risk att vi bemöter varandra på ett orättvist sätt. Fundera över vad du själv tänker, tycker och säger om olika människor. Varför tänker du så?

5. 📄 Visa bild 9. 👥 Diskutera i helklass:

- Vad kan vi göra för att inte agera på fördomar?

Övning

Koll på könsnormer i arbetslivet

Syftet med övningen är att eleverna ska få kunskap om hur normer kring kön påverkar våra yrkesval och diskutera hur normer formar vårt samhälle.

Tidsåtgång: 20 minuter.

Material: Powerpoint. Sax, whiteboardtavla och whiteboardpenna. Pennor och papper.

Förberedelse: Kopiera/skriv ut 📄 bilaga 02 (hittas på s.92), en bilaga till varje grupp. Klipp isär bilagan i 20 olika lappar (en lapp för varje yrke).

Läs vidare >>>>

“

Det var någon jag var hos som uttryckte sig väldigt rasistiskt mot mig och den killen jag var med, han såg inte heller helsvensk ut. Hon anmärkte typ på hur vi såg ut och bara för att vi var mörka så trodde hon att vi pratade arabiska med henne istället för svenska. Så hon satt och anklagade oss för att inte prata svenska. Det var lite rasistiskt tyckte jag i alla fall.

–
Elev på yrkesprogram i Östergötland

Instruktion:

- Tips: Kön

Källa: Transformer (2019). Kön, hämtad 2020-01-30.

2. Dela in klassen i grupper om 3–5 personer, varje grupp får en uppsättning med 20 olika yrken.
3.  **Visa bild 2.** Berätta att grupperna ska sortera lapparna i två olika högar, den ena högen ska bestå av yrken de tror är mansdominerade och den andra av yrken de tror är kvinnodominerade.
4. Rita ett rutnät med 4 rutor på tavlan.

	Mansdominerade	Kvinnodominerade
Yrken		
Egenskaper		

- Läs vidare >>>>

6. Presentera facit.

Facit: De 10 yrken som har störst andel kvinnor i Sverige

- Förskolelärare (96%)
- Undersköterskor (92%)
- Grundutbildade sjuksköterskor (90%)
- Barnskötare (89%)
- Ekonomiassistenter (88%)
- Socialsekreterare (86 %)
- Vårdbiträden (81%)
- Övriga kontorsassistenter och sekreterare (79%)
- Redovisningsekonomer (79%)

Källa: Statistiska centralbyrån, u.å. hämtad 2019-10-01.
Statistiken baseras på juridiskt kön.

.....

Facit: De 10 yrken som har störst andel män i Sverige

- VVS-montörer (99%)
- Träarbetare, snickare m.fl. (99%)
- Installations- och servicetekniker (98%)
- Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatör (97%)
- Underhållsmekaniker och maskinoperatör (95%)
- Lastbilsförare m.fl. (94%)
- Ingenjörer och tekniker inom elektronik (87%)
- Maskinställare och maskinoperatörer (86%)
- Fastighetsskötare (86%)
- Buss- och spårvagnsförare (86%)

Källa: Statistiska centralbyrån, u.å. hämtad 2019-10-01.
Statistiken baseras på juridiskt kön.

.....

7. 🖼️ **Visa bild 3. 👥 Diskutera i grupp, anteckna svaren på ett papper:**

- Vad är typiskt för de yrken som hamnat under **Mansdominerade**? Vilka egenskaper (utseende, beteende etc.) förknippas med manligt i samhället i stort?
- Vad är typiskt för de yrken som hamnat under **Kvinnodominerade**? Vilka egenskaper (utseende, beteende etc.) förknippas med kvinnligt i samhället i stort?

8. Gå efter 5 minuter gemensamt igenom vad grupperna svarat, skriv in svaren på raden **Egenskaper**.

Läs vidare >>>>

9. **Visa bild 4.** **Diskutera i helklass:**

- Varför tror ni vissa yrken är så könsuppdelade?

10. **Visa bild 5.** **Läs upp faktarutan om framväxten av en könsuppdelad arbetsmarknad.****Faktaruta: Framväxten av en könsuppdelad arbetsmarknad**

Med industrialismens genombrott, lönearbetets framväxt och urbaniseringen under tidigt 1900-tal, kom det gamla jordbrukarhushållet att gradvis lösas upp och en ny typ av hushåll började ta form. Hushållen som tidigare främst arbetat med jordbruk började nu försörja sig på lönearbete som främsta inkomstkälla. I och med detta blev uppsplittringen mellan marknadsarbete (som gav lön) och hemarbete tydlig. Arbetsuppgifterna i hushållet fick också en tydligare uppdelning mellan könen, där mannen skulle ansvara för ekonomin och kvinnan för hem och barn.

En förklaring till dagens könsuppdelade arbetsmarknad är den tidiga utestängningen av kvinnor som skedde under 1900-talets första hälft. Kvinnor tilläts aldrig från början, när den moderna arbetsmarknaden etablerades, att arbeta på samma villkor som männen.

Begränsningar i utbildningsmöjligheter, direkt utestängning från flera delar av arbetsmarknaden, speciella arbetsförbud samt arbetsgivarnas makt att, om de så önskade, avskeda kvinnor som gifte sig, blev förlovade eller gravida, är alla exempel på den särbehandling som kvinnor var utsatta för.

I dag finns det inga (eller mycket få) formella hinder kvar. Kvinnor kan precis som männen utbilda sig till och inneha alla typer av yrken på den svenska arbetsmarknaden. Men ännu är skillnaderna stora mellan mäns och kvinnors yrken och arbetsvillkor.

Källa: SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden.*

11. **Visa bild 6-7. Återgå till rutorna på tavlan och diskutera i helklass:**

- Finns det skillnader i hur en ser på en kille som arbetar med något som anses vara ett kvinnligt yrke jämfört med hur en ser på en tjej som arbetar med något som anses vara ett manligt yrke? Hur ser i så fall dessa skillnader ut?
- Vad kan en göra för att utmana normer i a) arbetslivet och b) samhället i stort?



Schysst apl

Schysst apl handlar om social arbetsmiljö och hur en kan bidra till arbetsplatser där alla känner sig välkomna.

<i>Film: Bängans bygge – jargonger</i>	45
<i>Film: Välkommen till Solstrålen – arbetsmiljö</i>	48
<i>Fördjupningsövning: Solstrålen – anställningsvillkor</i>	51
<i>Forumspele: Härskartekniker</i>	53
<i>Rollspel: Bemöt kränkningar</i>	55
<i>Heta stolen: Jargonger</i>	57
<i>Fall: Jargonger</i>	59
<i>Rollspel: Vem får ta plats på jobbet?</i>	62
<i>Efter apl: Ta tempen på arbetsplatsen</i>	64
<i>Efter apl: Reflektion</i>	65

Tema_02

Schysst apl

Det här temat handlar om arbetsmiljö, jargonger och härskartekniker. Syftet är att eleverna ska få kunskaper och verktyg för att kunna bidra till schyssta, inkluderande arbetsplatser.

I temats övningar får eleverna genom film och olika fall diskutera faktorer som kan bidra till en bra respektive dålig arbetsmiljö. De får kunskap om jargonger, hur de kan ta sig uttryck samt reflektera över hur de själva skulle göra om de hamnade på en arbetsplats med tuff jargong. De får testa rollspel och att lösa situationer där härskartekniker förekommer samt träna på att bemöta kränkningar.

Övningarna bidrar till att stärka eleverna i hur de kan stå upp för sig själva och uppmuntrar dem att ha ett positivt inflytande på sina framtida arbetsplatser.



Syftet [med apl] är att eleverna ska utveckla yrkeskunskaper och en yrkesidentitet samt förstå yrkeskulturen och bli en del av yrkesgemenskapen på en arbetsplats.

–
Skolverket



Hedström (2016). *Grabbig jargong skadar byggbranschen.*

Måwe (2014). *Ta itu med de unkna skämten.*

Film

Bängans bygge – jargonger

Hur är det att vara ung och ny på en arbetsplats där det råder en sexistisk, rasistisk och homofobisk jargong? I filmen får du följa Lisa och Peter som gör apl på byggfirman Bängans bygge. Redan första dagen möts de av en tuff jargong, och det blir tydligt att Lisa och Peter blir bemötta på olika sätt.

Syftet med filmen är att eleverna ska få kunskap om jargonger, diskutera åskådarrollen samt hur de kan hantera utmaningar kopplade till en tuff jargong.

Tidsåtgång: 40–50 minuter.

Material: Powerpoint och pennor till alla elever.

Länk till filmen: <https://youtu.be/4k8ACVmWUbs>

Förberedelse: Kopiera/skriv ut  elevblad 02 (hittas på s.93), ett till varje elev.

● Förslag på runda: "För att trivas på min arbetsplats behöver jag..."

Instruktion:

1.  **Visa bild 1.** Inled med att berätta att dagens lektion ska handla om jargonger i arbetslivet. Att ni kommer ha gruppdiskussioner och titta på film.
2.  **Visa bild 2.** Dela ut  elevbladet och  läs upp **faktarutan om jargong**.

Faktaruta: Jargong

På alla arbetsplatser finns en viss jargong som är specifik för just den arbetsplatsen. Jargonger kan förklaras som ett sätt att vara på och kan innefatta saker som språkbruk, beteenden, vilka skämt som uppfattas som okej och vilka som inte gör det och vem som antas ansvara för olika arbetsuppgifter. Jargonger är ofta tätt sammankopplade med makt och växer fram ur olika normer. Normer kopplade till kön kan till exempel skapa en jargong på en viss arbetsplats som innebär att de som inte är män är de som främst förväntas ta hand om disk, inköp av fika, sophantering och andra uppgifter som kan kopplas till könsstereotypa förväntningar.

Ett annat exempel på en vanlig typ av jargong kan vara att skämta på andras bekostnad. Det vill säga att använda skämt som också innehåller ett kränkande uttalande. Jargong behöver dock inte innebära något negativt i alla lägen, men tyvärr är det ofta så att jargongen på en arbetsplats riskerar att leda till diskriminering/utanförskap och därmed bli en jobbig arbetsplats för vissa av oss.

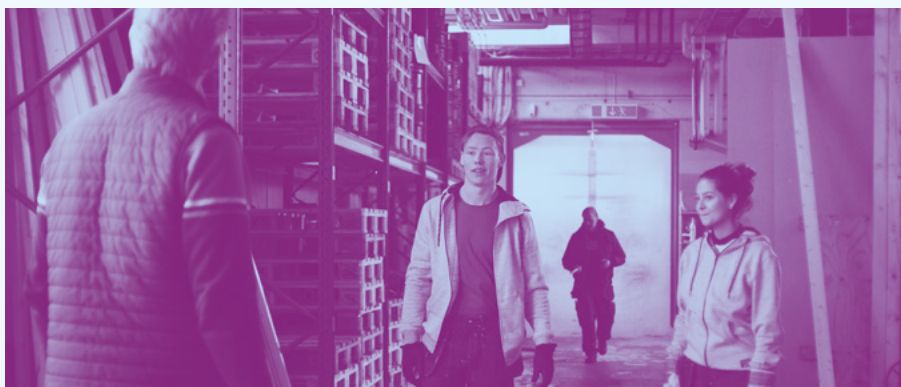
Läs vidare >>>>

När en är ny på en arbetsplats kan det ganska tydligt kännas vilka jargonger och normer som finns på den nya arbetsplatsen, till exempel genom att en märker vilka skämt en förväntas tycka är kul, eller genom att få se vem som gör vilka arbetsuppgifter eller är mest bekväm med att ta plats och inte.

3. Berätta att ni nu ska titta på filmen **Bängans bygge**, och att eleverna efter filmen ska få svara på frågorna i elevbladet.

4. 🖼️ Visa bild 3. 🎧 Spela upp filmen.

📷 Koll på jobbet/Amphi



5. 🖼️ Visa bild 4. Gå tillsammans igenom vad eleverna svarat på frågorna:

- Vilka typer av jargong kunde du se i filmen (skämt, beteenden, vem som ansvarar för vilka arbetsuppgifter)?
- Kände du igen några jargonger i filmen? Har du erfarenhet av andra jargonger, vilka?
- Vilka risker finns med att ha en tuff jargong?

6. 🖼️ Visa bild 5. 📖 Läs upp **tips om risker med en tuff jargong**.

Tips: Risker med en tuff jargong

Det finns flera risker med att ha en tuff jargong.

En risk är att vissa personer mår dåligt/sjukskriver sig och inte vill stanna kvar på arbetsplatsen. En direkt konsekvens kan då bli att de som är kvar förväntas utföra samma arbete på färre personer. En ökad arbetsbelastning på grund av personalbrist riskerar i sin tur att leda till ökad stress och ohälsa bland de som är kvar.

En tuff jargong kan alltså få konsekvenser för de av oss som blir diskriminerade, men även för de av oss som är en del av jargongen.

7. 🖼️ Visa bild 6. 📖 Läs upp **faktarutan om makt**.

Läs vidare >>>>



Även fast man inte tar åt sig på plats så gör man det när man går hem.

– Elev på yrkesprogram i Östergötland

Faktaruta: Makt

Makt kan låta som ett väldigt tungt ord, men vi tilldelas ständigt olika mycket makt i olika situationer och på olika platser utifrån faktorer som kön, sexuell läggning, etnicitet osv. Att vara man på en arbetsplats där majoriteten också är män kan till exempel innebära att en tilldelas makt genom att en ses som självklar i rummet och därmed känner sig mer bekväm med att uttrycka sig och ta plats.

Makt behöver alltså inte bara vara så kallad formell makt, det vill säga där en person bestämmer över någon annan (till exempel chefen över anställda, läraren över elever), utan makt kan även vara att ha inflytande, att bli tagen på allvar, bli lyssnad på, känna sig välkommen på de flesta platser en rör sig på. Allt detta innebär att bli tilldelad makt.

8. **Visa bild 7.** **Diskutera i grupp:**

- I filmen blir Lisa och Peter bemötta på olika sätt, vad tror ni att det beror på?
- Har Lisa och Peter makt att påverka jargongen? Hade det sett annorlunda ut om de inte varit på apl utan varit anställda? Varför?
- Vems ansvar är det att se till att en inte utsätts för kränkningar på arbetsplatsen?

9. **Visa bild 8-10.** Läs upp **tips om arbetsgivares och arbetstagares ansvar.****Tips: Arbetsgivares och arbetstagares ansvar**

Här kan du berätta att både arbetsgivare och arbetstagare har ett ansvar att säkerställa en arbetsmiljö fri från kränkningar.

Arbetsgivarens ansvar

Enligt både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen har arbetsgivare ett ansvar att förebygga och tydliggöra att kränkningar inte accepteras på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska också säkerställa att det finns rutiner för vad som ska göras om kränkande särbehandling uppstår. I rutinerna ska bland annat framgå hur och var den utsatta snabbt kan få hjälp.

Arbetstagarens ansvar

Arbetstagare har å sin sida ett ansvar att följa de föreskrifter och regler som gäller på arbetsplatsen. Det vill säga att inte delta i eller utsätta någon för kränkande särbehandling eller diskriminering.

Källa: LO (2016); SFS: 2008:567 *Diskrimineringslag*; SFS 1977:1160 *Arbetsmiljölagen*.

10. **Visa bild 11.** Avsluta med en runda där alla får svara på frågan:

- Hur skulle du agera om du såg en kollega bli utsatt för det som Lisa utsattes för?

Film

Välkommen till Solstrålen - arbetsmiljö

Klara gör apl på ett äldreboende där hon ganska snabbt får känslan av att allt inte står rätt till. Men att göra det som känns rätt är inte alltid så lätt. Klara möter en del motstånd, både från handledaren Lena och kollegan Gunilla.

Syftet med filmen är att eleverna ska få reflektera kring faktorer som kan bidra till en bra respektive en dålig arbetsmiljö samt diskutera hur de kan hantera utmaningar kopplade till en dålig arbetsmiljö.

Tidsåtgång: 40–50 minuter.

Material: Powerpoint. Pennor och post-it-lappar till alla elever. Whiteboardtavla och whiteboardpenna.

Länk till filmen: <https://youtu.be/OVlgDZa-rZk>

● Förslag på runda: "Jag blir glad när mina klasskamrater..."

Instruktion:

1. 🖼️ **Visa bild 1.** Inled med att berätta att dagens lektion ska handla om arbetsmiljö. Att ni kommer ha gruppdiskussioner och titta på film.
2. 🖼️ **Visa bild 2.** 🗨️ Läs upp **faktarutan om arbetsmiljö.**

Faktaruta: Arbetsmiljö

Förenklat kan en säga att arbetsmiljö är den miljö vi vistas i när vi arbetar. Arbetsmiljön kan vara ohälsosam och farlig, säker och hälsosam eller någonstans mittemellan. Det är vanligt att prata om antingen fysisk eller psykosocial arbetsmiljö. Den fysiska arbetsmiljön kan handla om hur varmt eller kallt det är, störande ljud, dålig luft och besvärliga arbetsställningar. Den psykosociala arbetsmiljön kan i stället handla om mobbning, diskriminering, stress eller bristfälligt ledarskap. Vi är alla olika och kan behöva olika saker för att trivas, känna oss delaktiga och inkluderade på en arbetsplats. Att ha en bra arbetsmiljö är därför viktig för oss själva och för all personals välmående på arbetsplatsen, både kort- och långsiktigt.

Läs vidare >>>>



Arbetsmiljöverket (2016).
Guide för en bättre
arbetsmiljö.

“

På mitt jobb hade vi några utländska killar som jobbade, och då kunde några svenska kvinnor typ härma dem för att de bröt.

–
Elev på yrkesprogram i
Östergötland

3. Berätta att de nu ska titta på en film som visar ett exempel på hur det kan se ut på vissa arbetsplatser. Säg att de med fokus på den psykosociala arbetsmiljön ska fundera över hur arbetsmiljön i filmen är, och på vilka faktorer som kan bidra till en bra respektive dålig arbetsmiljö.

4.  **Visa bild 3.**  **Spela upp filmen.**



 Koll på jobbet/Amphi

5. Dela in eleverna i grupper om 3–5 personer.

6.  **Visa bild 4.**  **Diskutera i grupp:**

- Klara stötte på en del motstånd, både från sin chef och sina kollegor. Hur tycker ni Klara hanterade situationerna? Hade hon kunnat göra på något annat sätt?
- Vad tycker ni att läraren ska göra?

7.  **Visa bild 5.**  **Diskutera i grupp:**

- Om du är ute på apl och ser att dina kollegor missköter sitt arbete hur skulle du hantera det? Hade du sagt ifrån? Varför? Varför inte?
- Vilka risker finns med att ifrågasätta kollegor i en högre maktposition?
- Vilka risker finns med att inte säga ifrån och bara bita ihop?

8.  **Diskutera i helklass:**

- Lyft vad som har diskuterats i grupperna.

9. Dela ut post-it-lapparna.

10.  **Visa bild 6.** Berätta att eleverna i samma grupper, utifrån filmen och egna erfarenheter, ska diskutera och skriva ner eller rita vad som kan bidra till en bra respektive dålig arbetsmiljö.

Läs vidare >>>>

11. Skriv upp orden **Dålig arbetsmiljö** och **Bra arbetsmiljö** på whiteboardtavlan och be en elev från varje grupp skriva på tavlan vad de har diskuterat.
12. 🖨️ **Visa bild 7-8.** 🧑 **Läs** upp vad eleverna anser bidrar till en dålig arbetsmiljö.

Tips: Orsaker till dålig arbetsmiljö

När du läser upp vad eleverna anser bidrar till en dålig arbetsmiljö finns risk att Gunilla pekas ut som en bidragande orsak till att arbetsmiljön på Solstrålen är dålig. Här är det i så fall viktigt att försöka mänskliggöra Gunilla. Det kan göras genom att med utgångspunkt i Gunillas karaktär försöka förstå varför Gunilla beter sig som hon gör. Du kan till exempel fråga vilken påverkan de tror att chefen har för Gunillas beteende.

Sammanfatta genom att berätta att en dålig arbetsmiljö många gånger hänger ihop med flera olika faktorer. På ett övergripande plan kan det handla om organisatoriska faktorer, det vill säga hur arbetet ordnas, styrs och kommuniceras samt hur beslut fattas. Om en arbetsplats inte fungerar organisatoriskt så riskerar det att leda till en dålig arbetsmiljö. En konkret konsekvens kan då bli att arbetstagare, istället för att rikta sin frustration mot arbetsgivaren, tar ut den på varandra eller som i filmen, på brukarna.

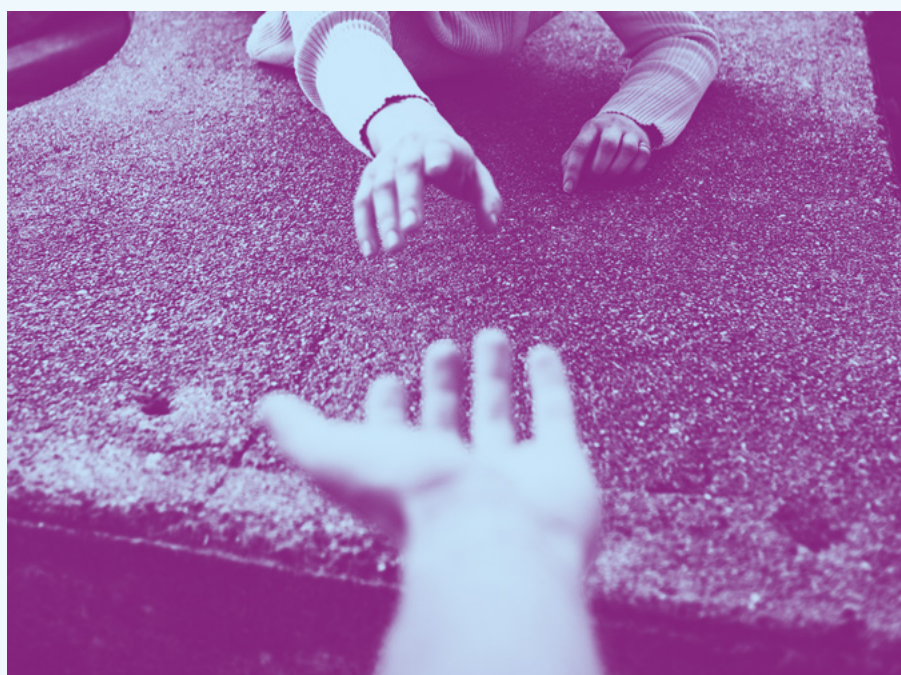


13.  Läs upp vad eleverna anser bidrar till en bra arbetsmiljö.
14.  **Visa bild 9.** Avsluta med en runda där alla får svara på frågan:
 - Vad kan du göra för att bidra till en bra arbetsmiljö?



Det är ju viktigt att ha en handledare som man kan prata och bygga upp en kemi med.

Elev på yrkesprogram i
Östergötland



Fördjupningsövning

Solstrålen - anställningsvillkor

Syftet med övningen är att eleverna ska få en grundläggande förståelse för hur anställningsvillkoren för vissa grupper på den svenska arbetsmarknaden ser ut samt verktyg för att kunna skydda sina rättigheter.

Tidsåtgång: 20 minuter.

Material: Powerpoint. Pennor och post-it-lappar till alla elever.

Instruktion:

1.  **Visa bild 1.** Berätta att övningen handlar om otrygga anställningsvillkor och att den bygger vidare på filmen Solstrålen (inled med att se filmen om eleverna inte sett den eller om det var länge sedan).
2.  **Visa bild 2.**  Läs upp **faktarutan om otrygga anställningsvillkor.**

Faktaruta: Otrygga anställningsvillkor

I filmen *Välkommen till Solstrålen* såg vi att Rdwan och Ibrahim inte verkade ha samma anställningsvillkor som de andra anställda. De hade vikariat som är en tidsbegränsad anställning för att ersätta en annan persons frånvaro.

Att ha en otrygg anställning, det vill säga inte veta hur länge en kommer att få vara kvar på en arbetsplats eller veta om en kommer att få ett nytt arbete, kan ha flera negativa konsekvenser. Det kan påverka ens hälsa, ekonomiska trygghet och framtidstro. Till exempel kan det vara svårt att få hyra en lägenhet eller ta lån för att köpa en bostad. Är en anställd på timmar kanske en behöver ha flera arbeten för att ekonomin ska gå ihop.

Som ung är det särskild vanligt att ha en otrygg anställning. År 2016 hade 53 procent i åldern 16–24 år en tidsbegränsad anställning. Flera undersökningar har också visat att människor med icke "svenska" namn eller icke "svenskt utseende" är överrepresenterade när det kommer till osäkra anställningsvillkor, korttidsanställningar, deltidsarbete och oreglerade arbetsförhållanden. Andra undersökningar har visat att människor med icke svenska namn oftare väljs bort i rekryteringsprocesser.

Möjligheten att få ett arbete och en trygg anställning skiljer sig alltså åt mellan olika samhällsgrupper.

Källor: Larsson (2017). De Los Reyes, Paulina (2008).

Läs vidare >>>>



Vernby & Dancygier (2018). Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen (u.å.). Vad gäller för anställningsvillkor.

3. Dela in klassen i grupper om 3–5 personer.
4.  **Visa bild 3-4.**  **Diskutera i grupp:**
 - Har ni själva varit med om att arbeta på en arbetsplats med otrygga anställningsformer (till exempel anställd på timmar, vid behov eller över en sommar)? Vad fanns det för fördelar och vad fanns det för nackdelar med den typen av anställning?
 - Vilken typ av anställning vill du ha i framtiden?
 - Hur tycker ni att en ska hantera en otrygg anställning? Ska en bara acceptera villkoren och köra på eller ska en säga ifrån med risk att det får konsekvenser? Motivera!
 - Hur kan en förändra villkoren på arbetsplatsen? Kämpa individuellt eller gå ihop och kämpa gemensamt? Diskutera för- och nackdelar med båda alternativen. **Skriv ner era svar!**
5.  **Visa bild 5-7.**  **Läs upp tips om vad som är bra att veta inför och under en anställning.**

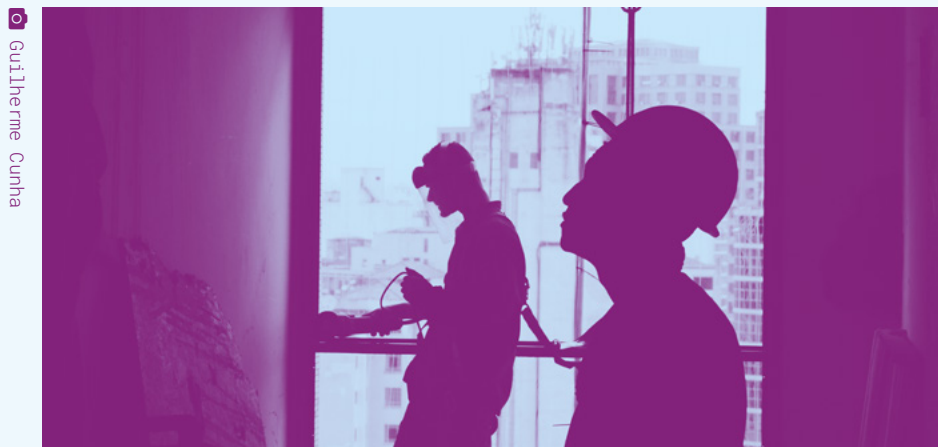
Tips: Bra att veta inför och under en anställning

Inför anställning

Se till att få ett skriftligt anställningsbevis. Arbetsgivare är enligt lag skyldiga att ge ett skriftligt avtal om anställningen är längre än tre veckor. I avtalet ska det bland annat stå vilken lön, vilken anställningsperiod, vilka arbetstider och vilka övriga villkor som gäller. Ett tips är att ta med avtalet hem och läsa igenom det noga innan du skriver på. Då har du möjlighet att ta reda på om det är något som du är osäker på.

Under anställning

Se till att dokumentera allt som gäller din anställning. Då har du möjlighet att hävda din rätt gentemot arbetsgivaren. Det är också viktigt att det finns dokumentation ifall du behöver hjälp från facket, utan underlag är det svårt för dem att hjälpa till. Spara därför alltid anställningsbevis och lönespecifikationer, men även scheman, mejl och sms.





Vissa hälsade inte ens när man kom innanför dörren, de bara satt och kollade ner i bordet.

–
Elev på yrkesprogram i
Östergötland



Eksvärd, (2018).
Härskarteknik: Den fula vägen till makt.

Boal (1993). Theatre of the oppressed.

Forumspel

Härskartekniker

Övningen är inspirerad av I normens öga: metoder för en normbrytande undervisning (Brade 2008).

Syftet med övningen är att eleverna genom forumspel ska lära sig om olika härskartekniker, hur de kan ta sig uttryck samt öva på hur de kan bemötas.

Tidsåtgång: 60 minuter.

Material: Sax.

Förberedelser: Skriv ut  bilaga 03 (hittas på s.94) och klipp ut lappar med en härskarteknik per lapp.

● Förslag på runda: "Om du var en superhjälte, vilken superkraft skulle du då ha?"

Instruktion:

1. Berätta att ni ska prata om härskartekniker. Om eleverna inte känner till härskartekniker sedan tidigare kan du läsa upp det som står i **faktarutan om härskartekniker**.

Faktaruta: Härskartekniker

Ibland när en känner sig kränkt av en annan person eller grupp, men inte riktigt vet varför, kan det vara för att en utsatts för en eller flera härskartekniker. Härskartekniker är ett begrepp som definierades av Berit Ås på 1970-talet. Härskartekniker används av grupper och individer för att behålla makt och fördelar gentemot andra grupper eller individer.

De flesta människor använder härskartekniker omedvetet, men det finns också de som medvetet använder teknikerna som en strategi för att kontrollera eller trycka ner andra människor. Oavsett om teknikerna används medvetet eller inte så brukar det för den som utsätts vara obehagligt.

Kunskap om hur härskartekniker används och kan ta sig uttryck är därför en viktig del för att kunna synliggöra och bemöta dem.

Källa: Ås (1979).

Läs vidare >>>>

DEL 1. Uppvärmning: Finn fem fel

1. Dela in klassen i grupper om cirka 4–5 personer.
2. Berätta för grupperna att de ska hitta på en situation på temat **En vanlig dag på jobbet** som ska gestaltas som ett mänskligt foto. Det kan vara att eleverna gestaltar en situation där de fikar, har ett möte, arbetar etc.
3. Berätta att de ska visa "fotot" för klassen två gånger, första gången som vanligt, sedan får klassen blunda i 10 sekunder och då ska gruppen göra fem ändringar. När klassen tittar igen ska de försöka klura ut vilka fem ändringar som gruppen har gjort.
4. Ge eleverna några minuter att hitta på sin situation och vilka fem ändringar de ska göra innan de visar fotot för klassen.

DEL 2A. Övning: Att identifiera härskartekniker

1. Varje grupp får en lapp med en av härskarteknikerna.
2. Gruppens uppgift är att komma på en situation där deras härskarteknik används, exempel på situationer finns på lappen. Grupperna får 10 minuter att förbereda en scen där de spelar upp situationen. Viktigt är att de bara ska visa när härskartekniken sker, de ska inte lösa situationen.
3. En grupp visar sin scen. **Fråga övriga i klassen:** vem är det som utsätts, vem utsätter, vilka reagerar, vilka reagerar inte. Gruppen som gjort scenen får själva presentera vad de har tänkt och vilken härskarteknik de har. När ni diskuterat scenen gå vidare till del 2B med samma grupps scen.

DEL 2B. Forumspel: Att bemöta härskartekniker

4. Berätta att gruppen ska visa sin scen igen, den här gången får publiken i uppgift att byta ut personer i scenen och prova olika sätt att lösa problemet på. De får inte byta ut den som utsätts.
5. Den som vill byta ut en skådespelare säger stopp, alla på scenen fryser. Den som sagt stopp får då byta plats med en person och spela rollen på ett annat sätt. De andra i gruppen får improvisera och reagera på vad utbytaren gör.
6. Övningen är klar om de lyckas lösa problemet, eller när du som lärare bryter.
7.  **Diskutera i helklass:**
 - Vad såg ni, vad var det som hände?
 - Hur upplevde ni övningen, hur var det att byta plats med någon/bytas ut?
8. Då alla grupper visat sina scener, avslutar du med att  läsa upp faktarutan med motstrategier.

Läs vidare >>>>

Faktaruta: Motstrategier till härskartekniker

1. Osynliggörande

Motstrategi: Lyft fram den som blivit ignorerad eller avbruten, plocka upp hens tråd igen.

2. Förlöjligande

Motstrategi: Skratta inte åt taskiga skämt som förklenar tjejer eller kvinnor. Invänd gärna och säg "Det där låter som en klassisk härskarteknik, jag trodde det hade blivit omodernt".

3. Undanhållande av information

Motstrategi: Informera den som är ny eller har svårt att komma in i gänget om allt nytt du får reda på. Vägra att delta i spelet.

4. Dubbelbestraffning

Motstrategi: Ge beröm när någon bryter mot dumma normer eller går sin egen väg. Visa var du står själv så kommer fler att följa efter.

5. Objektivisering

Motstrategi: Uppmärksamma objektiviseringen "När du kommenterar att mitt utseende skulle ha något med min förmåga och kompetens att göra upplever jag att du försöker förminska mig". Tänk på vad du säger och till vem, samt på vilken maktrelation du har till personen. Skulle du säga samma sak till en man som till en kvinna? Till ett barn som till en vuxen? Till en kund, kollega eller chef?



Jag skulle nog vilja stå upp och säga HALLÅ sådär pratar man inte om varandra, men jag tror inte att jag vågat stå upp för den personen som det pratas skit om även om jag velat.

–
Elev på yrkesprogram i
Östergötland

Rollspel

Bemöt kränkningar

Syftet med övningen är att eleverna ska få kunskap om samt öva sig på att bemöta olika kränkningar.

Tidsåtgång: 25 minuter.

● Förslag på runda: "Det kan vara svårt att säga ifrån när jag ser en orättvisa eftersom..."

Instruktion:

1.  **Visa bild 1.** Berätta att ni ska prata om kränkningar och att eleverna ska få öva på att bemöta kränkningar.

Läs vidare >>>>

2. 📄 Visa bild 2. 👥 Diskutera i grupp:

- Vad är en kränkning (förtydliga att eleverna fritt får tolka vad en kränkning betyder för dem)?
- Hur känns det när du upplever dig kränkt?

3. 📄 Visa bild 3. 📖 Läs upp faktarutan om kränkningar.**Faktaruta: Kränkningar**

Kränkning är en handling som gör att personen som blir utsatt känner sig ledsen, sårad och mindre värd. I skollagen och diskrimineringslagen skyddas elever från handlingar som kränker deras värdighet. Vad som i praktiken är en kränkande handling är dock inte definierat i någon av lagarna.

I lagen står det i stället att det är den utsattes upplevelse som räknas. Med det menas att det är den som blir utsatt som avgör om en handling är kränkande eller inte. Vi är alla olika och beroende på vilka tidigare erfarenheter vi har så kan vi påverkas olika av vissa ord eller handlingar.

Kränkningar kan se ut på olika sätt, här är fyra kategorier av kränkningar:

1. Fysiska kränkningar är sådant en känner på kroppen som att någon knuffar, sparkar, slår eller tafsar.
2. Verbala kränkningar är sådant en hör som elaka ord, att någon sprider rykten eller härmas.
3. Psykiska kränkningar är sådant en känner inuti kroppen som blickar, miner, utfrysning eller suckar.
4. Elektroniska kränkningar är sådant en läser och ser som bilder, filmer, sms, chattar eller FB-kommentarer.

Var går gränsen mellan kränkning och mobbning?

En kränkning kan vara något som bara händer en gång. Om det upprepas och sker gång på gång brukar det även kallas mobbning. Den utsatta har ofta svårt att försvara sig eftersom den som utsätter har mer makt i situationen.

När blir kränkning diskriminering?

Diskriminering är kränkningar som kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna som skyddas av lagen, dvs kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och funktionsnedsättning. Diskrimineringslagen skyddar dig från att bli trakasserad utifrån någon av diskrimineringsgrunderna. Kränkning däremot behöver inte vara kopplad till någon av diskrimineringsgrunderna.

Källa: SFS 2010:800 Skollag.

Läs vidare >>>>

4. 🖼️ **Visa bild 4.** Berätta att ett sätt att bemöta en person som beter sig på ett kränkande sätt, mot dig eller mot någon nära dig (kollega, klasskamrat etc.), är genom att sätta ord på vad som hänt och vad det får dig att känna. Det kan göras i tre steg:
 1. Vad får det dig att känna (jag känner mig - till exempel ledsen).
 2. Beskriv vad som händer (när du - till exempel att det du nu sa var väldigt kränkande).
 3. Beskriv vad du vill (jag vill - till exempel att du slutar med det).
5. 🖼️ **Visa bild 3.** Dela in eleverna i grupper om 3, låt varje grupp bemöta situationer utifrån 1-2-3-metoden.
 - a. En klasskamrat kallar dig något kränkande.
 - b. En kollega på din apl säger till dig att sätta dig vid ett annat bord för att ge plats åt en annan kollega.
6. 🖼️ **Visa bild 6.** 👥 **Diskutera i helklass:**
 - Hur kändes det att bemöta varandra?



Adrian Kirkegaard

Heta stolen

Jargonger

Övningen är från samtalshandledningen *Dålig stämning* (Lindberg 2018).

Syftet med övningen är att eleverna ska reflektera och diskutera kring frågor om jargong, mobbning och vems ansvar det är att säga ifrån och förhindra mobbning.

Tidsåtgång: 10 minuter.

- Förslag på runda: "Min favoritmat är..."

Läs vidare >>>>

Instruktion:

1. Sätt er i en ring, se till att det finns en extra stol. Berätta att du kommer att läsa upp några påståenden som handlar om jargong. Om eleverna inte känner till begreppet jargong kan du läsa upp beskrivningen som finns i faktarutan på s.45.
2. Om eleverna håller med ska de byta plats, om de inte håller med ska de sitta kvar. Uppmuntra eleverna att försöka tänka på vad de själva tycker, inte titta hur de andra i rummet gör. Säg att det inte finns något rätt eller fel och att det är helt okej att ändra sig under övningens gång.
3. När eleverna tagit ställning, antingen genom att byta plats eller sitta kvar, kan du som lärare ställa följdfrågor om hur de tänkte, varför bytte de plats eller varför satt de kvar? Utmana genom att fråga om exempel och förtydliganden. Ställ gärna problematiserande följdfrågor, till exempel: Varför? Hur? Är det alltid så?
4. Inled med enklare påståenden:
 - Min favoritmat är... (eller annat eleverna tagit upp i rundan i inledningen).
5. Gå sedan vidare till följande påståenden:
 - Det är viktigt att trivas på jobbet.
 - En har rätt att själv bestämma vem en ska umgås med på jobbet.
 - En skämtsam jargong kan stärka en grupp.
 - Människor säger inte ifrån eftersom de själva är rädda för att bli utsatta.
 - Det krävs mod att säga ifrån om en ser att någon blir utsatt för mobbning.
 - Det är viktigt att känna att en tillhör gruppen.
 - Det är viktigt att kunna anpassa sig till gruppens normer.
 - Mobbning förekommer på alla arbetsplatser.
 - Mobbning är vanligare bland barn än bland vuxna.
 - Chefen har det största ansvaret att förhindra mobbning på arbetsplatsen.
 - Det är lätt att veta när något är mobbning.
 - Att snacka skit om någon är mobbning.
 - Alla har lika stort ansvar för att ingen råkar illa ut i en grupp.



Sen är det vissa skitjobb som ingen vill ha och dom kallas ju invandrarjobb. Det har man varit med om.

-
Elev på yrkesprogram i Östergötland



Det är en hård jargong i den här branschen. Det är svårt att säga i ord men det är ju sexuella skämt som medelålders män tror är roliga fast de inte alls är det. Det kan skojas om både kollegor och kunder.

–
Elev på yrkesprogram i Östergötland



Det var en väldigt mansdominerad arbetsplats. Jag är typ längst ner och han som drog skämtet var väldigt högt upp i hierarkin då kan man liksom inte säga till. Det funkar liksom inte så utan man får ju stå där och hålla tyst.

–
Elev på yrkesprogram i Östergötland

Fall

Jargonger

Syftet med övningen är att diskutera jargong på jobbet, mobbning och vems ansvar det är att förhindra mobbning.

Tidsåtgång: 20 minuter.

Material: Powerpoint.

Förberedelser: Skriv ut  elevblad 03 (hittas på s.95), ett exemplar per grupp.

● **Förslag på runda: "Om någon gjorde något taskigt mot min kompis skulle jag ..."**

Instruktion:

1.  **Visa bild 1.** Berätta att ni ska läsa om jargonger.
2. Dela in eleverna i grupper och dela ut elevbladet med fallen.
3.  **Visa bild 2-4.**  Läs gemensamt upp ett fall i taget och låt grupperna sen diskutera tillhörande frågor.
4.  **Visa bild 5.**  **Diskutera i grupp:**
 - Om du är ute på apl och hör att en kollega blir trakasserad, vad kan du göra?
 - Är det självklart att agera och säga ifrån? Vad kan vara svårt med att våga säga ifrån?
 - Vad kan skolan göra för att hjälpa dig?



 Nadine Shaabana



**JAG TROR
ATT DET HAR
MED MAKT
ATT GÖRA,
ATT DE VILL
VISA LIKSOM.**

—
Elev på yrkesprogram i Östergötland

Rollspel

Vem får ta plats på jobbet?

Övningen är inspirerad av *I normens öga: metoder för en normbrytande undervisning* (Brade 2008).

Syftet med övningen är att eleverna ska öka sin medvetenhet om vilka fysiska uttryck (fysisk status och kroppsspråk) som är tillåtna och för vem i olika sammanhang.

Tidsåtgång: 25 minuter.

Material: Ett rum med stora ytor där klassen kan gå omkring.

Förberedelse: Ta fram redskap till en aktivitet som ni gjort tidigare (bollsport, friidrott, gymnastik eller annat), dessa kommer att användas i del 2 av övningen.

● Förslag på runda: "Jag känner mig stark när..."

Instruktion:

- Berätta för eleverna att ni i dag ska jobba med kroppen, men på lite olika sätt. Du kommer under lektionens gång att ge instruktioner till eleverna, så de måste vara lyhörda och lyssna.

DEL 1. Ta plats i rummet

- Inled lektionen med att alla får "mingla"/gå runt i rummet och hälsa på varandra.
 - Efter en minut, be eleverna mingla runt men ta så liten plats som möjligt, göra sig så små och osynliga som det bara går. Efter en stund ber ni eleverna i stället ta så stor plats som möjligt, utan att göra några ljud.
 - Bryt minglet, dela in klassen i två grupper (A och B). Förklara att ni nu ska mingla runt, men att grupperna kommer få instruktioner om vad de ska göra.
 - Följande instruktioner ska ges till grupperna separat, så att de är hemliga för den andra gruppen.
- Blick**
Grupp A: Möt blicken på den du hälsar på.
Grupp B: Se den du hälsar i ögonen en kort stund, titta sedan bort.



Som när man käkar att dom inte bara sätter sig vid ett bord och så sitter man själv vid ett annat, eller om man kommer sist att dom bjuder in en att sitta vid samma bord. Det är ju saker som gör att man känner sig trygg i gruppen och inte utanför.

-
Elev på yrkesprogram i
Östergötland

Efter apl

Ta tempen på arbetsplatsen

Övningen är inspirerad av *O/lika: ett metodmaterial mot fördomar och diskriminering* (Törnqvist 2008)

Syftet med övningen är att eleverna ska reflektera över mångfalden och jämlikheten på den arbetsplats de gjort sin apl.

Tidsåtgång: 15 minuter.

Material: 6 papper att lägga på golvet som markerar en skala från 1–6 där 1 står för "håller inte med alls" och 6 står för "håller med helt".

● Förslag på runda: "Det bästa med att göra apl var ..."

Instruktion:

1. Berätta för eleverna att du ska läsa upp påståenden som handlar om hur de upplevt sin apl.
2. Eleverna ska ta ställning till om de håller med om påståendena eller inte genom att ställa sig på den del av skalan som representerar deras svar. Påpeka att alla har rätt att tolka påståendet på sitt sätt, det finns inga rätt eller fel.
3. När eleverna tagit ställning, låt någon eller några deltagare berätta hur de tänker efter varje påstående.
4. Påståenden:
 - Det är kul att jobba.
 - Arbetsplatsen är öppen för alla.
 - Alla i Sverige har möjlighet att arbeta.
 - På arbetsplatsen kan en vara sig själv.
 - På arbetsplatsen ges alla samma möjligheter.
 - Det är lätt att vara ny på arbetsplatsen eftersom en blir väl omhändertagen.
 - På arbetsplatsen spelar det ingen roll hur en ser ut, alla kollegor och kunder respekteras.
 - Alla kollegor blir accepterade och behandlas jämlikt.

Efter apl

Reflektion

Syftet med övningen är att eleverna ska få möjlighet att reflektera och dela med sig av sina upplevelser från apl samt diskutera utmaningar de stött på och hur de skulle kunna lösas.

Tidsåtgång: 30–40 minuter.

Material: Powerpoint. Flera stora papper och pennor till alla elever, 2 tomma lappar per elev och 2 burkar/lådor att lägga lapparna i.

● Förslag på runda: "En sak jag lärde mig på apl var..."

Instruktion:

DEL 1. Reflektion

1.  **Visa bild 1.** Berätta för eleverna att de ska reflektera över vad de har upplevt under sin apl.
2.  **Visa bild 2.** På två lappar ska eleverna beskriva sina upplevelser, en för **bra** och en för **svårt/mindre bra**. Det kan vara en mening, ett ord eller en situation.
3. Alla får lägga sina lappar i två burkar, en för bra och en för svårt/mindre bra.
4. Dela in eleverna i grupper om 4–5 personer. Varje grupp får dra en lapp från varje burk. Sedan får eleverna i varje grupp rita/måla/gestalta det som står på lappen på det stora pappret.
5. Alla grupper visar upp sina papper med målningarna på för resten av klassen.
6.  **Visa bild 3.**  **Diskutera i helklass:**
 - Var det något ord som återkom flera gånger?
 - Kunde du känna igen dig i de andras ord och beskrivningar?

DEL 2: Utmaningar på apl

1. Välj ut en situation av det som kommit upp som varit svår att hantera under apl.
2.  **Visa bild 4.**  **Diskutera i helklass:**
 - Hur kan du själv förbereda dig för om en liknande situation skulle uppstå nästa gång du är ute på apl?
 - Vad behöver du för hjälp från skolan?



Jag klickade med alla i min grupp och det var en bra gemenskap så själva praktikplatsen var ändå det bästa jag kunde fått.

–

Elev på yrkesprogram i Östergötland



Kunskap om rättigheter

Kunskap om rättigheter ger fördjupad kunskap om villkor i arbetslivet och arbetsmarknadens funktionssätt.

Kunskap om rättigheter i arbetslivet.....	69
Kunskap om facket.....	70
Kunskap om statliga myndigheter.....	74
Kunskap om lön och löneskillnader.....	75
Kunskap om historiska rättigheter.....	79

Tema_03

Kunskap om rättigheter

Det här temat handlar om rättigheter, myndigheter och facket. Syftet är att eleverna ska få en fördjupad förståelse för hur villkoren i arbetslivet kan se ut samt för arbetsmarknadens funktionssätt.

I temats övningar får eleverna lära sig om rättigheter i arbetslivet och reflektera kring dessa. De ska till exempel försöka besvara frågan: Vad skulle hända om några av de rättigheter vi i dag tar för givet försvann, och vilka konsekvenser skulle det få? De får lära sig om löneskillnader mellan könen och vad som är viktigt att tänka på för att säkerställa att en i framtiden får en rättvis lön. De får lära sig om fackets framväxt och dess betydelse för utformningen av den svenska arbetsmarknaden i dag. De får de lära sig om vilka statliga myndigheter som har koppling till arbetsmarknadsområdet och deras uppdrag.

Förhoppningen är att övningarna ska ge eleverna nya kunskaper och verktyg för att kunna skydda och tillvarata sina rättigheter i arbetslivet.



Det som är så otroligt viktigt med det här är att det kan stärka eleverna i vad de har för rättigheter.

–
Lärare på yrkesprogram i
Östergötland

Övning

Kunskap om rättigheter i arbetslivet

Syftet med övningen är att eleverna ska få reflektera kring de rättigheter som vi tar för givet på dagens arbetsmarknad samt diskutera eventuella konsekvenser om några av rättigheterna försvann.

Björk (2015). Slavliknande villkor för unga.

LO (2019). Kollektivavtal.

Tidsåtgång: 20–30 minuter.

Material: Powerpoint. Whiteboardtavla och whiteboardpenna. Pennor till varje elev.

Förberedelse: Skriv ut tillhörande elevblad 04 (hittas på s.98), ett till varje elev.

● Förslag på runda: "En sak jag lärde mig på apl var..."

Instruktion:

1.  **Visa bild 1.** Förklara att ni kommer arbeta med rättigheter i arbetslivet.
2.  **Visa bild 2.** Dela ut bilaga 1. Ge eleverna två minuter att enskilt fundera över vilka två rättigheter de tycker är viktigast.
3.  **Visa bild 3.** Dela in eleverna i grupper om 3–4 personer. Ge grupperna några minuter att välja bort de fyra rättigheter de tycker är minst viktiga.
4.  **Visa bild 4.**  **Diskutera i helklass:**
 - Var det svårt att enas?
 - Fanns det rättigheter som var lättare att stryka?
 - Hur tänkte ni när ni valde bort vissa rättigheter?
5.  **Visa bild 5.** Ge gruppen några minuter att stryka ytterligare fyra rättigheter, det vill säga totalt 8 rättigheter.
6. Skriv upp numren 1–18 på whiteboardtavlan (varje nummer representerar en rättighet).
7. När grupperna valt bort 8 rättigheter, be en elev från varje grupp att gå fram till whiteboardtavlan och sätta en prick bredvid numret på de rättigheter som valts bort.
8.  Läs upp de 8 rättigheter som fått flest prickar och berätta att dessa representerar de rättigheter som klassen valt bort.

Läs vidare >>>>

9. 📄 Visa bild 6. 👥 Diskutera i grupp utifrån de 8 rättigheter gruppen valt bort:

- Hur tror ni det skulle vara att arbeta på en arbetsplats som saknar de rättigheter ni tagit bort?
- Vad blir konsekvenserna av att stryka rättigheterna?
- Tror ni att rättigheterna kommer att förändras i framtiden? Varför? Varför inte? Till det bättre eller sämre? Motivera!

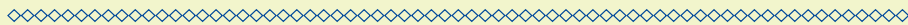
10. Fråga grupperna i helklass vad de diskuterat.

11. Visa bild 7. Diskutera i helklass:

- Finns det någon rättighet som borde utvecklas? Varför?
- Finns det någon rättighet som saknas? Varför?

Tips: Fördjupningsuppgift

Ge eleverna i uppgift att ta reda på i vilka lagar och avtal de olika rättigheterna regleras i. Det vill säga om de regleras i kollektivavtal eller i olika lagar?



Övning

Kunskap om facket

Syftet med övningen är att eleverna ska få en övergripande förståelse för facket historiska och samtida roll på den svenska arbetsmarknaden samt få verktyg för att skydda sina rättigheter i arbetslivet.

Tidsåtgång: 20–30 minuter.

Material: Powerpoint. Pennor till varje elev.

Förberedelse: Skriv ut elevblad 05 (hittas på s.99), ett till varje elev och ett till dig.

Instruktion:

1.  **Visa bild 1.** Berätta att ni kommer prata om facket och deras roll för hur den svenska arbetsmarknaden utvecklats genom historien.
2. Fråga om eleverna känner till vad facket är. Om inte, gå vidare till bild 2.

Läs vidare >>>>



Många tror jag inte har en aning om vad deras rättigheter är och vad som är fel och inte. Jag jobbar inom vården och vet inte hur jag skulle kunna agera mot sexistiska diskriminerande frågor eller om någon vårdtagare bemöts dåligt.

Elev på yrkesprogram i
Östergötland

3. 🖼️ **Visa bild 2** och 👤 läs upp **faktarutan om facket**.

Faktaruta: Facket

Facket är en sammanslutning av arbetstagare inom en viss bransch eller sektor. Fackets uppdrag är att driva frågor som arbetstagarna tycker är viktiga. Det kan handla om löner, arbetsmiljö, anställningsvillkor och jämställdhetsfrågor.

En annan del av fackets uppdrag är att hjälpa arbetstagare som hamnat i konflikt/tvist med arbetsgivaren.

Facket representeras av förtroendevalda som har röstats fram demokratiskt av medlemmarna. Förenklat kan en säga att de förtroendevalda är arbetstagarnas röst i förhandlingar med arbetsgivaren.

Många av de fackförbund som finns är yrkesspecifika, till exempel Elektrikerförbundet, Byggnadsarbetareförbundet och Transportarbetarförbundet. Men det finns även fackförbund som är mer allmänna och som samordnar flera olika yrkesgrupper, till exempel Kommunal.

4. Dela ut 📄 elevbladet, ett exemplar till varje elev. 👤 Läs elevbladet högt och låt eleverna besvara frågeställningarna.

5. Gå igenom svaren i helklass.

6. Dela in eleverna i grupper om 3–5 personer.

7. 🖼️ **Visa bild 3.** 👥 **Diskutera i grupp:**

- Vad tror ni händer med den svenska arbetsmarknaden om antalet personer som väljer att vara medlemmar i facket minskar?
- Tror ni att konsekvenserna blir desamma inom alla branscher? Varför? Varför inte?
- Tror ni att konsekvenserna blir desamma för alla arbetstagare? Varför? Varför inte?



📷 Krissia Cruz

Läs vidare >>>>



[LO \(2016\). Några årtal ur LOs historia.](#)

[Arbetsmiljöverket. Organisatorisk och social arbetsmiljö \(AFS 2015:4\), föreskrifter.](#)

8. Visa bild 4. Diskutera i helklass:

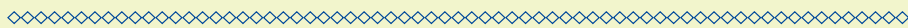
- Vad kan ni göra för att skydda era rättigheter?

9. Visa bild 5-8. Läs upp tips om hur en kan skydda sina rättigheter.

Tips: Verktyg för att skydda sina rättigheter

Om det inte har uppkommit under diskussionerna kan du berätta att några saker som är viktiga för att kunna skydda sina rättigheter i arbetslivet är att ha:

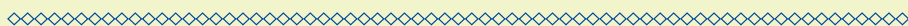
- Kunskap om vilka rättigheter en har i arbetslivet och på arbetsplatsen. Känner en inte till sina rättigheter riskerar en att bli orättvist behandlad och/eller utnyttjad. Kunskap är makt!
- Koll på vad som händer inom arbetsmarknadspolitiken samt vilken arbetsmarknadspolitik de olika politiska partierna driver. En del av rättigheterna på arbetsmarknaden bestäms av politiker på riksdagsnivå, till exempel utveckling eller stiftande av nya lagar. Genom att rösta i riksdagsvalet på det parti som bäst värnar ens intressen kan en skydda sina rättigheter på nationell nivå.
- Koll på vem som är skyddsombud. Alla arbetsplatser med minst fem anställda ska ha ett skyddsombud. Hen är arbetstagarnas representant i arbetsmiljöfrågor och har till uppgift att verka för en bra arbetsmiljö och säkerställa att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagen. Skyddsombudet utses vanligen av den fackliga organisation som har ett kollektivavtal med arbetsplatsen, men om inget sådant finns kan arbetstagarna själva utse skyddsombud.



Tips: Fördjupning

 Visa bild 4. Be eleverna att enskilt eller i grupp undersöka och besvara frågorna:

1. Vad innebär den svenska modellen?
2. Vad är ett kollektivavtal?
3. Hur många av Sveriges arbetare är anslutna till ett fackförbund?
4. Vilka/vilket fackförbund representerar er bransch? Och hur stor andel inom er bransch är anslutna till ett fackförbund?



Är du ute på apl ska inte folk kunna behandla dig hur de vill, du har rätt att säga ifrån och din åsikt räknas.

- Lärare på yrkesprogram i Östergötland

**ELEVERNA BLIR LITE CHOCKADE IBLAND ÖVER
VILKA RÄTTIGHETER DOM FAKTISKT HAR,
JAG HAR FÅTT JÄTTEMÅNGA AHA-UPPLEVELSER
UNDER RESAN. ELEVERNA HAR BLIVIT MYCKET
MER LYHÖRDA, VI HAR ELEVER SOM UNDER
DEN HÄR TIDEN HAR KOMMIT TILLBAKA
FRÅN APL OCH SAGT ATT "DET HÄR ÄR INTE
ACCEPTABELT, JAG VILL INTE VARA HÄR". OCH
DET HAR VARIT INTRESSANT, FÖR FÖRR HAR VI
KANSKE DÅ SAGT "KOM IGEN, DET ÄR SÅHÄR,
BRANSCHEN ÄR TUFF" OCH VI INTE HELLER
RIKTIGT HAFT KOLL PÅ ATT **DET FAKTISKT ÄR EN
DISKRIMINERINGSGRUND** DE STÅR OCH PRATAR
OM OCH VI INTE HAR TAGIT DET RIKTIGT PÅ
ALLVAR. SÅ JAG TROR ATT **DET HÄR ÄR LIKA
VIKTIGT FÖR MIG SOM FÖR ELEVEN.****

—
Lärare på yrkesprogram
i Östergötland

Övning

Kunskap om statliga myndigheter

Syftet med övningen är att eleverna ska få övergripande kunskap om hur statliga myndigheter styrs samt kunskap om vilka statliga myndigheter som ansvarar för arbetsmiljö- och arbetslivsfrågor.

Tidsåtgång: 30 minuter.

Material: Powerpoint. Eleverna behöver tillgång till dator/surfplatta med internetuppkoppling. Pennor och papper till varje grupp.

Förberedelse: Skriv ut  elevblad 06 (hittas på s.100), ett till varje elev. Besök myndigheternas hemsidor och prova att leta reda på den information som eleverna ska försöka hitta.

Instruktion:

1.  **Visa bild 1.** Berätta att ni idag ska prata om myndigheter som har ansvar för arbetsmiljö- och arbetslivsfrågor.
2.  **Visa bild 2.**  Läs upp **faktarutan om statliga myndigheter.**

Faktaruta: Statliga myndigheter

I Sverige finns cirka 220 statliga myndigheter. Myndigheterna har i uppdrag att se till att de lagar och den politik som Sveriges riksdag och regering beslutat om blir verklighet inom olika samhällsområden.

Myndigheterna styrs genom ett så kallat regleringsbrev som regeringen beslutar om en gång per år. I regleringsbrevet står hur myndigheten ska arbeta och hur mycket pengar den kan använda under året.

Diskrimineringsombudsmannen, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Arbetsmiljöverket och Medlingsinstitutet är exempel på några statliga myndigheter som ansvarar för frågor med koppling till arbetsmarknadsområdet.

Källa: Regeringskansliet (2017).

3. Dela ut  elevbladet.
4.  **Visa bild 3.** Berätta att uppgiften handlar om att söka information om några statliga myndigheter med ansvar för arbetsmiljö- och arbetslivsfrågor (uppgiften kan göras antingen i grupper om 3–5 personer eller individuellt).
5. Redovisa i helklass.

Övning

Kunskap om lön och löneskillnader

Syftet med övningen är att eleverna ska få kunskap om löneskillnader och lönediskriminering på den svenska arbetsmarknaden samt få verktyg för att kunna undersöka om lönen en arbetsgivare erbjuder är rättvis.

Tidsåtgång: 40-50 minuter.

Material: Powerpoint, godis, sax.

Förberedelse: Skriv ut/kopiera etiketterna i  bilaga 04 (hittas på s.102). Tänk ut en arbetsuppgift som eleverna ska utföra, till exempel göra en omvärldsbevakning på olika nyhetssidor, ta kort med sina mobiltelefoner eller ta en promenad runt skolgården. Inhandla godis att betala ut löner med.

● Förslag på runda: "Det här vill jag att min lön ska räcka till i framtiden ..."

Instruktion:

1.  **Visa bild 1.** Berätta att övningen handlar om lön och lönediskriminering.
2.  **Visa bild 2.** Berätta att eleverna fått anställning av dig på Frimens AB – En arbetsplats för alla.
3. Berätta vilken arbetsuppgift de ska utföra och att de efter utförd arbetsuppgift kommer att få lön.
4. Ge eleverna 5-10 minuter för att utföra arbetsuppgiften.
5. Fråga eleverna hur uppgiften upplevdes och om den var svår att genomföra.
6. Dela slumpmässigt ut en etikett till varje elev och förklara att etiketten representerar deras roll på företaget.
7.  **Visa bild 3.** Börja därefter betala ut löner enligt tarifferna.
8.  **Visa bild 4.**  **Diskutera i helklass:**
 - Hur kändes det att få mer eller mindre betalt trots att ni utförde samma arbetsuppgift?
 - Varför fick vissa mer och andra mindre i lön? Vilka var kriterierna?

Läs vidare >>>>



Vernby & Dancygier (2018). Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden.

Ekberg, Hällberg, & Ewaldsson (2019). Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018 – Vad säger den officiella lönestatistiken?

LO (2018). Lönediskriminering.

- Hur upplevde ni mig som arbetsgivare? Skulle ni vilja arbeta hos mig?
9. Dela in eleverna i grupper om 3-4 personer.
10.  **Visa bild 5.**  **Diskutera i grupp:**
- Tror ni att lönediskriminering är vanlig på svenska arbetsplatser? Varför? Varför inte?
 - Vilka kriterier tycker ni ska påverka vilken lön en får?
 - Vad tror ni påverkar vilken lön en får i praktiken?
11. Fråga grupperna i helklass vad de har diskuterat.
12.  **Visa bild 6-7.**  Läs upp **tips om kön och lön.**

Tips: Kön och löneförhandlingar

Här kan du lyfta att det finns studier som visar att föreställningar om kön kan påverka ens lön. En studie som genomfördes av fackförbundet Civilekonomerna visade till exempel att kvinnor vid löneförhandlingar i större utsträckning än män hade ett passivt förhållningssätt, medan män i större utsträckning var proaktiva. Kännetecknande för den passiva förhandlaren är att hen är mer försiktig och känslig för stämningläget, låter arbetsgivaren styra samtalet och lutar sig hellre åt statistik, utbildning och tidigare prestationer, än vad hen faktiskt bidrar med på arbetsplatsen. Kännetecknande för den proaktiva förhandlaren är att hen gärna tar kommandot över förhandlingen, har en högre målbild, backar upp sina krav med dokumentation och inte är rädd för att kräva en ny löneförhandling om beskedet är negativt.

Skillnaden i förhållningssätt beror enligt författarna på att män och kvinnor styrs av olika förväntningar kopplade till deras könsroller. Kvinnor förväntas generellt vara mer tillbakadragna och försiktiga, medan män förväntas ta mer plats.

Källa: Civilekonomerna (2013).

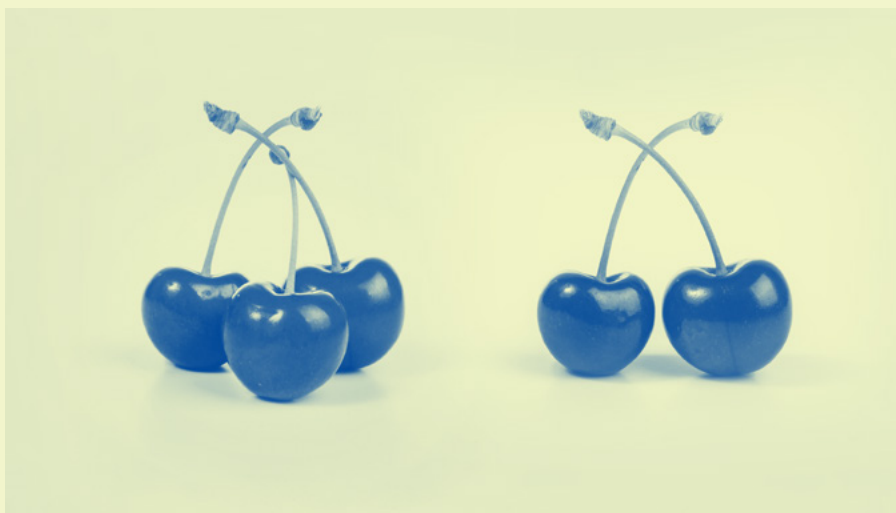


Läs vidare >>>>



Jag har varit på många olika arbetsplatser, men har aldrig fått möjlighet att löneförhandla. Jag har fått mitt kontrakt där det stått hur mycket jag tjänar och det har inte varit något mer med det. Jag har inte jämfört lönen med mina kollegor. Och det är ju just det. Många vill ju inte prata om lön. Men nu efter er lektion, det första jag gjorde det var ju att prata med min chef om vad mina kollegor tjänar.

Elev på yrkesprogram i
Östergötland



13. 🖼️ **Visa bild 8.** 👤 Presentera **faktarutan om löneskillnader i Sverige.**

Faktaruta: Löneskillnader i Sverige

I Sverige är löneskillnaderna mellan kvinnor och män cirka 10,7 procent (2018). Det betyder att kvinnor behöver arbeta längre och/eller fler arbetsdagar för att nå upp till samma lönenivå och pension som männen.

Mätt i arbetstid innebär löneskillnaderna i praktiken att kvinnor arbetar gratis efter klockan 16:05 varje dag, om en utgår från att en arbetsdag börjar klockan 8:00 och slutar klockan 16:30.

Löneskillnader mellan könen finns dock inte bara på generell nivå, utan även på strukturell nivå, det vill säga mellan kvinnodominerade och mansdominerade branscher. Branscher som domineras av kvinnor har generellt sett lägre lönenivåer jämfört med branscher som domineras av män.

Så vad beror då skillnaderna på? Det finns inte en förklaring utan flera. En del menar att löneskillnaderna beror på diskriminering som grundar sig i att yrken som historiskt dominerats av kvinnor, till exempel barnskötare, undersköterska eller socialsekreterare värderats och värderas lägre än yrken som historiskt dominerats av män, till exempel byggarbetare, lastbilschaufför eller elektriker. Andra hävdar att löneskillnaderna beror på att kvinnor arbetar färre timmar, oftare är hemma för vård av sjukt barn samt är mindre benägna att göra karriär. En tredje förklaring är att många kvinnodominerade yrken finns inom offentlig sektor där lönerna jämfört med privat sektor generellt sett är lägre.

Men oavsett ståndpunkt i frågan är en sak dock tydlig – även om en tar hänsyn till faktorer som yrke, utbildning, arbetstid, ålder och sektor så kvarstår ändå en oförklarad löneskillnad mellan könen.

Källa: Ekberg, Hällberg & Ewaldsson (2019).

Läs vidare >>>>

“

Eleverna får själva diskutera problem som de troligtvis kommer möta, eller redan har mött, på sin arbetsplats.

–

Lärare på yrkesprogram i Östergötland

14. **Visa bild 9.** Presentera **faktarutan om diskrimineringslagen.**

Faktaruta: Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen förbjuder omotiverade löneskillnader som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det är alltså olagligt att erbjuda en person lägre lön med motiveringen att personen är kvinna eller utlandsfödd.

För att upptäcka och kunna åtgärda omotiverade löneskillnader som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ska arbetsgivare, tillsammans med representanter för arbetstagarna, kartlägga och analysera hur lönerna och anställningsvillkoren ser ut på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ska även en gång per år, tillsammans med representanter för arbetstagarna, kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Källa: SFS 2008:567 Diskrimineringslag.

15. 🖼️ Visa bild 10. 👥 Diskutera i grupp:

- Vad kan en göra för att skapa en mer rättvis och jämställd arbetsmarknad?
- Vad kan du göra för att undersöka om lönen en arbetsgivare erbjuder är rättvis?

16. Fråga grupperna i helklass om vad de har diskuterat.

17.  Visa bild 11-15.  Läs upp tips: Är lönen arbetsgivaren erbjuder rättvis?

Tips: Är lönen arbetsgivaren erbjuder rättvis?

Om det inte har uppkommit under diskussionerna kan du berätta för klassen att de till exempel kan:

- Kontrollera att det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen.
- Kontakta branschens fackförbund och fråga vad andra i branschen tjänar.
- Begära ut lönelistor inom offentlig verksamhet eftersom offentliga verksamheter omfattas av offentlighetsprincipen (observera att privat verksamhet är undantagen denna princip).
- Prata om lön och lönenivåer med sina kollegor.

Jag har lärt mig mycket
som jag inte visste innan,
exempelvis att det finns
fortfarande diskriminering
mellan könen.

Elev på yrkesprogram i
Östergötland



Material till övningar

I detta kapitel har vi samlat alla bilagor
och elevblad till övningarna.

<i>Bilaga 01: Koll på diskrimineringslagen</i>	83
<i>Elevblad 01: Koll på diskrimineringslagen</i>	87
<i>Bilaga 02: Koll på könsnormer i arbetslivet</i>	92
<i>Elevblad 02: Bängans bygge</i>	93
<i>Bilaga 03: Härskartekniker</i>	94
<i>Elevblad 03: Jargonger</i>	95
<i>Elevblad 04: Kunskap om rättigheter i arbetslivet</i>	98
<i>Elevblad 05: Kunskap om facket</i>	99
<i>Elevblad 06: Kunskap om myndigheter</i>	100
<i>Bilaga 04: Kunskap om lön och löneskillnader</i>	102
<i>Bilaga 05: Kunskap om historiska rättigheter</i>	103

Kap_06

Material till övningar

I detta kapitel har vi samlat alla bilagor
och elevblad till övningarna.

Bilagorna och elevbladen kommer i samma ordning som övningarna och är numrerade för lättare navigering mellan övning och bilaga/elevblad. På varje bilaga eller elevblad står dessutom en referens till övningens sida, för att lättare kunna hitta dit och tillbaka (på varje övning står även bilagans/elevbladets sida).

Vissa bilagor innehåller instruktioner, till exempel "Klipp ut yrkeslappar och dela ut..." Elevblad innehåller inga sådana instruktioner eftersom de ska delas ut till eleverna. Eventuella instruktioner står då i övningen.

Bilaga_01

Koll på diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) finns till för att motverka diskriminering och främja alla människors lika rättigheter och möjligheter.

Förenklat kan en säga att diskriminering är när en person blir sämre behandlad än någon annan och det har samband med en diskrimineringsgrund.

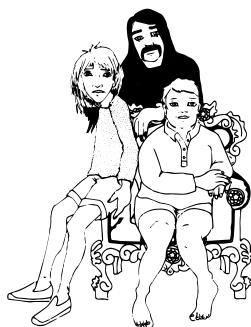
Diskrimineringsgrunder

I Sverige finns sju diskrimineringsgrunder. De sju grunderna representerar grupper som historiskt visat sig vara mer utsatta för diskriminering och kränkande behandling än andra grupper.



Kön

Lagen skyddar personer från att bli diskriminerade på grund av kön. Med kön menas här juridiskt kön, det vill säga det kön som tilldelas vid födsel och står i folkbokföringen och personnumret. Lagen skyddar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin juridiska könstillhörighet.



Könsidentitet och könsuttryck

Lagen skyddar personer från att bli diskriminerade på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Med könsidentitet menas det kön en person känner sig som, till exempel kvinna, man, både och, mittemellan eller inget kön alls. Det är bara en själv som kan bestämma sin könsidentitet. Med könsuttryck menas hur en person uttrycker sitt kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Lagen finns för att skydda transpersoner och/eller personer som varken identifierar sig som man eller kvinna (icke-binära).



Sexuell läggning

Lagen skyddar personer från att bli diskriminerade på grund av sexuell läggning. Med sexuell läggning menas vem du blir kär i och attraherad av. Diskrimineringslagen inkluderar tre sexuella läggningar. Heterosexualitet: betyder att en blir kär i eller attraheras av personer av ett annat kön. Homosexualitet: betyder att en blir kär i eller attraheras av personer av samma kön. Bisexualitet: betyder att en blir kär i eller attraheras av personer oavsett kön.



Etnisk tillhörighet

Lagen skyddar personer från att bli diskriminerade på grund av etnisk tillhörighet. Med etnisk tillhörighet menas nationella eller etniska ursprung, födelseland, språk, hudfärg eller liknande omständigheter.



Religion eller annan trosuppfattning

Lagen skyddar personer från att bli diskriminerade på grund av religion eller annan trosuppfattning. Med religion menas de stora världsreligionerna som kristendom, islam, judendom och hinduism. Med annan trosuppfattning menas övertygelser som har sin grund i religiösa åskådningar – till exempel ateism som innebär att en inte tror på gudar eller högre makter.



Funktionsnedsättning

Lagen skyddar personer från att bli diskriminerade på grund av funktionsnedsättning. Med funktionsnedsättning menas en varaktig begränsning av en människas fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga funktionsförmåga. Att bryta armen räknas alltså inte som en funktionsnedsättning eftersom det är en skada som läker över tid och inget som är varaktigt.



Ålder

Lagen skyddar personer från att bli diskriminerade på grund av ålder. Med ålder menas uppnådd levnadslängd, det vill säga hur gammal en är.

Diskrimineringsformer

Diskriminering kan ske på olika sätt. I diskrimineringslagen skiljer en på sex olika former av diskriminering.

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att det enligt lagen är förbjudet att behandla någon sämre än någon annan, och att det har koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara om en kvinna från Irak inte blir kallad till en arbetsintervju trots att hon har liknande meriter som den person som erbjuds jobbet.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering innebär att det enligt lagen är förbjudet att sätta upp regler som i teorin inte diskriminerar, men som i praktiken missgynnar personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara om en arbetsgivare ställer krav på körkort, trots att det inte behövs för att kunna utföra arbetet. Ett sådant krav diskriminerar personer som har synnedsättning, vilket har koppling till grunden funktionsnedsättning. Om arbetsgivaren däremot kan motivera kravet, om det ingår att köra bil i tjänsten är det inte diskriminering.

Instruktioner att diskriminera

Instruktioner att diskriminera innebär att det enligt lagen är förbjudet att som arbetsgivare ge instruktioner till anställda att diskriminera eller trakassera personer i eller som uppsökt verksamheten. Ett exempel kan vara om en restaurangägare ger order till servitören att inte släppa in homosexuella.

Trakasserier

Trakasserier innebär att det enligt lagen är förbjudet att trakassera en annan person utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Med trakasserier menas en handling som kränker en persons värdighet. Det är alltid den utsatta personen som avgör om en handling är kränkande eller inte. Exempel på trakasserier kan vara om en elev förlöjligar en elev med talfel eller om en elev under sin apl blir kallad svartskalle eller böj av sina kollegor.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier innebär att det enligt lagen är förbjudet att sexuellt trakassera en annan person. Med sexuella trakasserier menas ett uppträdande som kränker en persons värdighet, men som är av sexuell natur. Kränkningen behöver inte ha samband med en diskrimineringsgrund för att vara sexuella trakasserier. Exempel på sexuella trakasserier kan vara om en kvinnlig elev under sin apl blir tafsad på eller får porrbilder skickade till sin mobil av sina kollegor.

Viktigt att känna till vid trakasserier eller sexuella trakasserier

Den som utsätts för trakasserier eller sexuella trakasserier har upplysningsskyldighet. Med det menas att den som utsätts för trakasserier behöver upplysa den/de personer som trakasserar om att handlingen är oönskad för att diskrimineringsskyddet ska gälla. I skolan kan en även vända sig till en lärare eller rektor och i arbetslivet till en chef. Rör det sig om grova fall av trakasserier/sexuella trakasserier, till exempel misshandel eller våldtäkt så är dock upplysningsskyldigheten undantagen.

Vid upplevda trakasserier har skolan/arbetsgivaren ett ansvar att:

- utreda omständigheterna kring de upplevda trakasserierna
- vidta åtgärder om det finns grund för upplevelsen
- förhindra att det händer igen.

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet innebär att en verksamhet enligt lagen är skyldig att vidta skäliga åtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska få lika bra tillgång till verksamheten som en person utan funktionsnedsättning. Med skäliga åtgärder menas vad som kan anses skäligt utifrån en verksamhets ekonomiska och praktiska möjligheter. Ett exempel på bristande tillgänglighet och en skälig åtgärd kan vara att utjämna trösklar på en arbetsplats eller att ledsaga en blind person till sin plats på ett tåg. Precis som vid trakasserier och sexuella trakasserier börjar diskrimineringsförbudet gälla först när en person uppmärksammat sitt behov av särskilt stöd eller särskild anpassning.

Skyddade områden

Diskrimineringslagen gäller inte inom alla delar av samhället. Det betyder att diskriminerande handlingar som till exempel sker i föreningslivet, media eller mellan privatpersoner inte omfattas av lagen, utan dessa tas i stället upp i andra lagar. De samhällsområden som diskrimineringslagen gäller inom är arbetsliv och utbildning samt i samhällslivet.



1. Arbetsliv

Lagen skyddar alla som söker ett arbete eller en praktikplats, är anställda eller har praktikplats/apl från att bli diskriminerade eller trakasserade.



2. Utbildning

Lagen skyddar alla som söker en utbildning eller går en utbildning från att bli diskriminerade eller trakasserade.



3. Samhällslivet

Lagen skyddar individer från att bli diskriminerade inom flera olika samhällsområden. Den här kategorin är väldigt bred och innefattar bland annat myndigheter, sjukvård, bostäder samt varor och tjänster, till exempel restauranger.

Elevblad_01

Koll på diskrimineringslagen

Fall 1: Paulina i klädbutiken

Paulina gör apl i en klädbutik. Hon har varit på arbetsplatsen i nästan två veckor, men har fortfarande inte lyckats komma in i gruppen. Hon känner sig utfrys och blir bland annat kallad lilla praktikanten av sina kollegor, något hon tycker känns kränkande. Hon vågar inte säga ifrån av rädsla för att utsättas för ännu värre saker.

Vilken grund rör det sig om?

Vilken form rör det sig om?

Vilket samhällsområde rör det sig om?

Är det diskriminering? Varför? Varför inte?

Fall 2: Sofia i lunchrummet

Sofia, som är homosexuell, äter lunch med sina kollegor i lunchrummet där hon jobbar. Runt bordet förs en diskussion där det talas negativt om homosexuella. Sofia känner sig obekväm och säger till sina kollegor att hon inte tycker en ska prata om homosexuella personer på det sättet. En av kollegorna svarar då att de har rätt att säga vad de vill och fortsätter sedan diskussionen. Sofia söker efter lunchen upp sin chef och berättar vad som har hänt.

Läs vidare >>>>

Vilken grund rör det sig om?

Vilken form rör det sig om?

Vilket samhällsområde rör det sig om?

Är det diskriminering? Varför? Varför inte?

Fall 3: Lisa och Nikita på anställningsintervju

Lisa, med svenskt ursprung och Nikita, född i Venezuela, söker samma tjänst som undersköterska. De har likvärdiga meriter och båda blir kallade till intervju. Arbetsgivaren väljer att anställa Lisa.

Vilken grund rör det sig om?

Vilken form rör det sig om?

Vilket samhällsområde rör det sig om?

Läs vidare >>>>

Är det diskriminering? Varför? Varför inte?

Fall 4: Matilda på hotell

Matilda arbetar som visstidsanställd i köket på ett hotell. Hon har precis blivit erbjuden en tillsvidare tjänst men har inte hunnit berätta att hon är gravid. När hon meddelar sin chef att hon är gravid frågar chefen varför han inte fått veta detta tidigare och ber att få återkomma. Några dagar senare berättar han att hennes graviditet ändrat förutsättningarna och att erbjudandet om tillsvidare tjänst inte längre gäller.

Vilken grund rör det sig om?

Vilken form rör det sig om?

Vilket samhällsområde rör det sig om?

Är det diskriminering? Varför? Varför inte?

Fall 5: Fatima på gymnasiet

Fatima är muslim och bär slöja. Hon går andra terminen på IKO-gymnasiet och har under hela sin skoltid fått utså kommentarer som muslimjävel och självmordsbombare från andra elever när hon passerar i skolkorridoren. Hittills har hon bara bitit ihop. En dag får hon dock nog och väljer att prata med rektorn. Hen tycker inte att det är så allvarligt och svarar att Fatima överreagerar och att de andra eleverna säkert bara skämtar.

Läs vidare >>>>

Vilken grund rör det sig om?

Vilken form rör det sig om?

Vilket samhällsområde rör det sig om?

Är det diskriminering? Varför? Varför inte?

Fall 6: Kristoffer på nattklubb

Kristoffer är förlamad och rullstolsburen. En kväll när Kristoffer är ute med sina vänner nekas han inträde till en nattklubb. Krogvakten säger att han fått order från sin chef att inte släppa in folk i rullstol. Han motiverar det med att det är mörkt inne på klubben och att det finns en risk att de andra gästerna ramlar på Kristoffer.

Vilken grund rör det sig om?

Vilken form rör det sig om?

Läs vidare >>>>

Vilket samhällsområde rör det sig om?

Är det diskriminering? Varför? Varför inte?

Fall 7: Tove på apl

Per har så länge han minns också varit Tove. Hen går andra året på byggprogrammet och ska snart göra apl på TP bygg. Hen har haft kontakt med handledaren som välkomnat Per och berättat att de ser fram emot att han ska komma dit. När handledaren träffar Tove blir han mycket förvånad eftersom han var inställd på att träffa Per. Handledaren förklarar att det för Toves bästa skulle vara bra om hen under apl-perioden kan identifiera sig som Per eftersom det annars kan bli jobbigt för de andra kollegorna, inte minst för Per själv.

Vilken grund rör det sig om?

Vilken form rör det sig om?

Vilket samhällsområde rör det sig om?

Är det diskriminering? Varför? Varför inte?

Bilaga_02

Koll på könsnormer i arbetslivet

Klipp ut yrkeslappar och dela ut en uppsättning av bilagan till varje grupp.

✂	Barnskötare
	Buss- och spårvagnsförare
	Ekonomiassistenter
	Fastighetsskötare
	Förskolelärare
	Grundskolelärare
	Grundutbildade sjuksköterskor
	Ingenjörer och tekniker inom elektronik
	Installations- och servicetekniker
	Lastbilsförare m.fl.
	Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbetare
	Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer
	Redovisningsekonomer
	Socialsekreterare
	Träarbetare, snickare m.fl.
	Underhållsmekaniker och maskinoperatörer
	Undersköterskor
	VVS-montörer
	Vårdbiträden
	Övriga kontorsassistenter och sekreterare

Elevblad_02

Bängans bygge

Vad är jargong?

På alla arbetsplatser finns en viss jargong som är specifik för just den arbetsplatsen. Jargonger kan förklaras som ett sätt att vara på och kan innefatta saker som språkbruk, beteenden, vilka skämt som uppfattas som okej eller inte och vem som antas ansvara för olika arbetsuppgifter. Jargonger är ofta tätt sammankopplade med makt och växer fram ur olika normer. Normer kopplade till kön kan till exempel skapa en jargong på en viss arbetsplats som innebär att de som inte är män är de som främst förväntas ta hand om disk, inköp av fika, sophantering och andra uppgifter som kan kopplas till könsstereotypa förväntningar.

Ett annat exempel på en vanligt förekommande typ av jargong kan vara att skämta på andras bekostnad. Det vill säga att använda skämt som också innehåller ett kränkande uttalande. Jargong behöver dock inte innebära något negativt i alla lägen, men tyvärr är det ofta så att jargongen på en arbetsplats riskerar att leda till diskriminering/kränkningar och därmed bli en jobbig arbetsplats för vissa av oss.

När en är ny på en arbetsplats kan det kännas av ganska tydligt vilka jargonger och normer som finns på den nya arbetsplatsen, till exempel genom att en märker vilka skämt en förväntas tycka är kul, eller genom att få se vem som gör vilka arbetsuppgifter eller är mest bekväm med att ta plats och inte.

FRÅGOR ATT BESVARA:

Vilka typer av jargong kunde du se i filmen (skämt, beteenden, vem som ansvarar för vilka arbetsuppgifter)?

Finns några jargonger i filmen som du känner igen? Har du erfarenhet av andra jargonger, vilka?

Vilka risker finns med att ha en tuff jargong?

Bilaga_03

Härskartekniker

Klipp ut och dela ut en härskarteknik till varje grupp.

✂

1. Osynliggörande

När någon gör så att du känner dig utestängd, bortglömd eller överkörd.

Du kanske håller ett föredrag eller en redovisning som någon saboterar genom att hela tiden avbryta, eller inte visar någon som helst reaktion på det du sagt efteråt. Det kan också vara när någon bara byter samtalsämne utan att kommentera det du sa.

2. Förlöjligande

När någon gör så att du känner dig dum, förminskad och bortgjord.

Någon kanske himlar med ögonen när du sagt något. Eller att någon skrattar när du tar upp en sak du är arg över. Ord och uttryck som lilla vän och lilla gumman känns som en klapp på huvudet och får många att känna sig inkompetenta.

3. Undanhållande av information

När du inte får veta sådant som är viktigt för dig och som kanske många runt dig vet om.

Det kan vara tider som ändrats eller nya rutiner. Får du inte veta vad som gäller kan du inte heller vara delaktig på samma sätt och hamnar lätt utanför.

4. Dubbelbesträffning

Hur du än gör så gör du ändå fel. Du kan få höra att du borde ta för dig mer, men om du gör det kan du få höra att du är bråkig, krävande, påflugan eller jobbig.

Eller om du är noggrann med dina arbetsuppgifter och din chef säger att du är för långsam och inte får något gjort. Men när du i stället snabbar på, får höra att du är slarvig.

5. Objektivifiering

När ditt utseende kommenteras eller diskuteras i ett sammanhang där det inte är relevant. Den som objektivifierar bryr sig inte om dina argument eller din kompetens, utan fokuserar i stället på din kropp. Att beskyllas att ha blivit anställd bara för att en "är en ung och vacker person" i stället för att en är duktig inom sitt yrke är exempel på objektivifiering.

Elevblad_03

Jargonger

Fall: Homofobisk jargong (bild 2 och 3)

Mischa och Benjamin bor i en mellanstor stad. De är goda vänner sedan länge och umgås en hel del på fritiden eftersom de har samma fritidsintressen. Sedan ett år tillbaka jobbar Mischa på en elektrikerfirma i utkanten av staden. Det är ett bra jobb med avtalsenlig lön och bra villkor.

Benjamin går andra året på elprogrammet och har lyckats få apl-plats på den firma som Mischa jobbar på.

En vecka in på sin apl sitter Benjamin tillsammans med sina kollegor i fikarummet. De pratar om fotboll innan snacket glider in på vad de gjorde i går kväll. Kurt, en av kollegorna, säger "jag gjorde inte något särskilt. Kom hem från jobbet, duschade, åt mat, sen fick frugan sig en omgång i sängen – doggystyle". Alla i rummet skrattar. Kurt vänder sig till Benjamin och säger "Du då Benjamin, vilken är din favoritsexställning?"

Benjamin blir lite ställd av frågan och svarar "Öh, jag vet inte". Då säger Kurt "Va, är du böj eller??" Alla garvar.

Benjamin känner sig obekvämt, tittar på Mischa som inte säger något utan tittar ner i bordet. Mischa är homosexuell, men har inte berättat det för kollegorna på arbetsplatsen. Benjamin känner till Mischas "hemlighet".

DISKUTERA I GRUPP:

- Varför tror ni Mischa inte berättat att han är homosexuell?
- Vilka fördelar finns det med att tillhöra normen, i detta fall heteronormen?
- Om du var i Benjamins situation, vad hade du gjort?
- På vissa arbetsplatser finns det en homofobisk jargong. Vad tror ni det beror på?

Läs vidare >>>>

Fall: Rasistisk jargong (bild 4 och 5)

Rina går tredje året på restaurang- och livsmedelsprogrammet. Hon är ute på sin sista apl, som hon genomför på en finare lunchrestaurang i staden. En dag under lunchen går hon fram till ett bord där det sitter ett äldre par, de läser menyn.

"God dag, vet ni vad ni vill beställa?" frågar Rina. Kvinnan svarar "Va sa, jag förstår inte vad du säger".

Rina säger igen "Jag undrar om ni är redo att beställa?" Kvinnan tittar på Rina innan hon säger "Ni araber borde inte få jobba i det här landet om ni inte kan prata svenska".

Rina blir ställd av kommentaren. "Men jag pratar svenska" svarar Rina. Då ryter kvinnan till "Ni får hämta någon som pratar svenska, jag förstår inte vad ni säger. Försvinn!"

Rina går ut i köket och berättar för sin handledare om vad som hänt och vad kvinnan sagt. Handledaren svarar då "Du vet hur äldre är, de tillhör en annan generation. Det måste du tåla om du ska jobba i den här branschen".

👥 DISKUTERA I GRUPP:

- Vad handlar fallet om? Vilka problem tror ni att fallet vill belysa?
- Vad tänker ni om kvinnans sätt att uttrycka sig och hennes attityd till Rina?
- Vad tänker ni om handledarens kommentar till Rina?
- Vad tycker ni att Rina ska göra?

Läs vidare >>>>

Fall: Exkluderande jargong (bild 6 och 7)

Isa går första året på fordons- och transportprogrammet, och ska göra apl på en bilverkstad. Isa är mycket förväntansfull och ser verkligen fram emot allt nytt som hen kommer att få lära sig.

Redan efter en vecka förstår Isa att det inte kommer bli riktigt som hen tänkt sig. Kollegorna som arbetar i verkstaden har känt varandra länge och har inte visat något intresse av att inkludera hen i gruppen. Ingen av kollegorna hälsar när hen kommer till jobbet på morgonen.

En dag sitter Isa ensam i personalrummet och äter lunch. Några minuter in på lunchen kommer fyra av hens kollegor in, de ber Isa flytta på sig för de ska äta lunch, det finns bara fyra platser vid bordet. Isa har i förbifarten också hört kollegorna skämta om Isas kroppsstorlek. Isa visar aldrig att hen tar åt sig, men blir så klart ledsen av bemötandet från kollegorna. Samtidigt hade Isa innan apl-perioden bestämt sig för att visa framfötterna, ta för sig och tänka positivt, vilket hen också försöker att göra. Eftersom Isa inte vill ställa till med problem väljer hen att inte berätta något för handledaren utan väljer i stället att bita ihop.

👥 DISKUTERA I GRUPP:

- Vad tänker ni om Isas situation? Var det rätt av hen att inte berätta för sin handledare om kollegornas bemötande? Varför? Varför inte?
- Vad hade de andra personerna på arbetsplatsen kunnat göra för att inkludera Isa?
- Hur tänker ni kring Isas inställning, dvs att bita ihop för att inte ställa till med problem? Är den bra eller dålig?

Elevblad_04

Kunskap om rättigheter i arbetslivet

Rätten

1. att få ett anställningsavtal
2. att få lunchrast
3. att få strejka
4. att inte bli avskedad utan anledning
5. att få lika lön för likvärdigt arbete
6. att få vara medlem i facket
7. att få en lön du kan leva på
8. att få 25 semesterdagar per år
9. att inte bli diskriminerad på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, etnicitet eller ålder
10. att få sjukpenning vid sjukdom
11. att få vara föräldraledig
12. att få kritisera sin arbetsgivare utan risk för bestraffning
13. till företagshälsovård
14. att få påverka sin arbetssituation
15. till 40 timmars arbetsvecka
16. att få tjänstledigt vid utbildning
17. till en säker arbetsplats
18. att få löneförhöjning en gång per år

Elevblad_05

Kunskap om facket

Facket

Det fackliga arbetet har drivit fram mycket av det skydd och de rättigheter som anställda i dag har på den svenska arbetsmarknaden. Många rättigheter som vi i dag tar för givna såsom 40 timmars arbetsvecka, rätten till 25 dagars semester eller rätten att få vara föräldraledig är alla resultat av det arbete som facket drivit genom historien.

För ungefär 150 år sedan såg arbetarnas rättigheter och arbetsvillkor helt annorlunda ut. Arbetsgivarna bestämde då i stort sett allting på arbetsplatserna i Sverige och det fanns få lagar som reglerade förhållandena i arbetslivet. Det innebar bland annat att en arbetstagare som blev dåligt behandlad inte hade någon att vända sig till, men också att en arbetstagare kunde få sparken helt utan förvarning eller uppsägningstid. Arbetarna var med andra ord både utsatta och maktlösa i relation till sin arbetsgivare.

Mot slutet av 1800-talet började därför arbetarna att bilda fackföreningar för att gemensamt försöka förbättra villkoren på arbetsplatserna. De började också samla in pengar bland medlemmarna till sjukkassor och arbetslöshetskassor för att solidariskt kunna hjälpa dem som blivit sjuka eller av med jobbet. Tidigare var det vanligt att arbetare vid uppsägning var tvungna att tacka ja till andra jobb med lägre lön för att kunna försörja sig själva och sina familjer. Det fick konsekvensen att lönerna pressades nedåt. Men tack vare införandet av sjukkassor och arbetslöshetskassor kunde arbetarna nu undvika detta.

När tillräckligt många arbetare gått med i en fackförening kunde de också kräva förbättringar av sin arbetsmiljö och sina arbetsvillkor, och fick de inte igenom sina krav kunde de nu hota med strejk.

Källa: Danielsson Öberg, Lindman, & Lindell (2014).

FRÅGOR ATT BESVARA:

Vilken historisk betydelse har facket haft för den svenska arbetsmarknaden?

Varför började arbetarna bilda fackföreningar?

Vad gjorde att fackföreningarna kunde börja ställa krav på sina arbetsgivare?

Elevblad_06

Kunskap om myndigheter

Er uppgift är att besvara frågorna nedan genom att söka information om de olika myndigheterna på deras hemsidor.

Arbetsmiljöverket

Vad är myndighetens uppdrag?

Arbetsmiljöverket har tagit fram en broschyr om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Hur definieras systematiskt arbetsmiljöarbete i broschyren?

Diskrimineringsombudsmannen (DO)

Vad är myndighetens uppdrag?

Hur arbetar DO för att motverka diskriminering?

Läs vidare >>>>

Medlingsinstitutet

Vad är myndighetens uppdrag?

Hur många kollektivavtal finns på den svenska arbetsmarknaden?

Nämn tre arbetsgivarorganisationer och deras uppdrag.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Vad är myndighetens uppdrag?

Nämn ett projekt som myndigheten driver för tillfället.

Bilaga_04

Kunskap om lön och löneskillnader

Klipp ut så varje elev får en lapp (etikett).

✂	Man, 45 år	Kvinna, 45 år
	Man, 22 år	Kvinna, 23 år
	Man, 19 år	Kvinna, 44 år
	Man, 25 år	Kvinna, 36 år
	Man, 38 år	Kvinna, 20 år
	Man, 31 år	Kvinna, 19 år

Bilaga_05

Kunskap om historiska rättigheter

Klipp ut faktalappar och dela ut en uppsättning av bilagan till varje grupp.

✂

A. Lördagsgodis

Funktionsnedsättningar har alltid funnits, men det var först vid industrialismen på 1800-talet som det blev tydligare att vissa har svårare att lära sig läsa, skriva och räkna. Länge beskrevs personer med funktionsnedsättning som idioter, sinnesslöa eller dårar, och många fick bo på fängelseliknande institutioner. En av dessa var Vipeholm där det under tio år genomfördes experiment på personer med utvecklingsstörning för att ta reda på om socker var skadligt för tänderna och hur skadligt det var. De gav personerna kolar för att framkalla karies. Studien visade bland annat att äta mycket godis en dag i veckan var mindre skadligt än att äta lite varje dag i veckan, vilket gav upphov till begreppet lördagsgodis. När slutade experimenten?

B. Tvångssterilisering

Förr i Sverige var det lagkrav på att transpersoner som vill genomgå könsbekräftande behandling skulle vara steriliserade. Motiveringen för steriliseringskravet var att en "inte ville ställa till oreda i släktleden", några medicinska skäl angavs inte. Könsbekräftande behandling innebär att en ändrar sin kropp med hjälp av hormoner och/eller operationer så att den bättre stämmer överens med det kön en identifierar sig med. Efter påtryckningar från människorättsorganisationer ändrades lagkravet, vilket år var detta?

C. Homosexualitet

"Jag känner mig lite homosexuell i dag och vill bli sjukskriven". Så lät det när hbtq-aktivister ringde till försäkringskassan som en protest mot att homosexualitet klassades som en sjukdom. Homosexualitet klassades då som en mental rubbning i Socialstyrelsens register. Efter flera år av kamp får RFSL äntligen gensvar, homosexualitet stryks ur Socialstyrelsens sjukdomsregister. Vilket år?

D. Kvinnolöner

Även om män och kvinnor utförde lika arbete hade kvinnorna mellan 30 och 40 procent lägre lön än männen, något som kallades kvinnolöner. Kvinnolöner stod även inskrivna i kollektivavtalen. Vilket år togs de bort?



Källor och lästips

I detta avsnitt har vi samlat alla källor som är med i materialet
och tips på litteratur för dig som vill fördjupa dina kunskaper.

Tryckta källor och tips

Arbetsmiljöverket. *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4), föreskrifter.

Boal, Augusto (1993). *Theatre of the oppressed*. Theatre Communications Group Inc. Pluto Press.

Brade, Lovise (2008). *I normens öga: metoder för en normbrytande undervisning*. Stockholm: Friends.

Civilekonomerna (2013). *Varför tjänar kvinnor mindre än män? En kvalitativ studie om unga ekonomers förhållningsätt till lön*. Stockholm: Civilekonomerna.

Danielsson Öberg, Anna, Lindman, Bengt & Lindell, Johanna (2014). *Arbetslivet: Om arbetsmarknaden i Sverige och världen*. Arena Skolinformation.

Eksvärd, Elaine (2018). *Härskarteknik*. Uppdaterad utgåva. Stockholm: Bokförlaget Forum.

Kolb, David (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Saddle River. NJ: Pearson Education.

Larsson, Mats (2017). *Anställningsformer och arbetstider 2017: fast och tidsbegränsat anställda samt hel- och deltidanställda efter klass och kön år 1990–2016*. Stockholm: LO.

Lgy 11 (2011). *Läroplan, examensmål och gymnasiegemensamma ämnen för gymnasieskola 2011*. Stockholm: Skolverket.

SFS 1977:1160 *Arbetsmiljölagen*.

SFS 2008:567 *Diskrimineringslagen*.

SFS 2010:800 *Skollagen*.

Sjöwall, Åsa (2017). *DATE lärmaterial: GY*. Andra upplagan. Sundbyberg: Funktionsrätt Sverige.

Stendin, Anna, Novotny Bill, Olivia & Duarte, Sara. (2018). *Verkttygsboken PraLin: praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan*. Uppsala: Antidiskrimineringsbyrån Uppsala

Sverke, Magnus, Falkenberg, Helena, Kecklund, Göran, Magnusson Hansson, Linda & Lindfors, Petra (Red.). (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor: betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Törnqvist, Cecilia (Red.) (2008). *O/lika: ett metodmaterial mot fördomar och diskriminering*. Stockholm: Alla olika alla lika.

Vernby, Kåre & Dancygier, Rafaela (2018). *Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden*. IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

Ås, Berit (1979). *De 5 herskertechnikker – om ufarliggjøring av undertrykkerens våpen*. Årbog for kvinderet.

Elektroniska källor och tips

Arbetsförmedlingen (u.å). *Vad gäller för anställningsvillkor*.
www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Artiklar-och-nyheter/Anstallningsvillkor.html
(hämtad 2019-09-23)

Arbetsmiljöverket (2016). *Guide för en bättre arbetsmiljö*, ADI 683.
www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/guide-for-en-battre-arbetsmiljo-broschyr-adi-683.pdf (hämtad 2019-09-23)

Aroseus, Frida (2013). *Fördomar*.
www.lattattlara.com/psykologiska-perspektiv/sociokulturellt-perspektiv/fordomar/ (hämtad 2019-09-23)

Björk, Lina (2015). *Slavliknande villkor för unga*. Kollega 11 maj.
www.kollega.se/slavliknande-villkor-unga (hämtad 2019-09-23)

De los Reyes, Paulina (2008). *Etnisk diskriminering i arbetslivet – kunskapsläge och kunskapsbehov*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige (LO).
[www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/0828010DA6A01BFDC125742800527D44/\\$file/Etnisk_diskriminering_i_arbetslivet.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/0828010DA6A01BFDC125742800527D44/$file/Etnisk_diskriminering_i_arbetslivet.pdf) (hämtad 2019-09-24)

DO (2018). PRO 2018/1. *Diskriminering när butikspersonal följde efter familj*
www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringsarenden/leksaksbutik-i-linkoping/ (hämtad 2019-09-30)

Ekberg, John, Hällberg, Petter & Ewaldsson, Per (2019). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018 – Vad säger den officiella lönestatistiken?* Medlingsinstitutet.

www.mi.se/publicerat/loneskillnader-mellan-kvinnor-och-man/ (hämtad 2019-09-24)

Enzen (u.å). *Upplevelsebaserat lärande*.

www.enzen.se/upplevelsebaserat-larande/ (hämtad 2019-08-12)

Forum för levande historia (u.å.a). *Homosexualitet blir lagligt i Sverige*.

www.levandehistoria.se/hbtq/elise-ottesen-jensen-ottar-rattigheter-och-upplysning-kring-sexualitet (hämtad 2019-09-24)

Forum för levande historia (u.å.b). *Workshop i klassrummet tema: tolerans. Workshop 3: Bilden av den andre*.

www.levandehistoria.se/sites/default/files/wysiwyg_media/uppdragdemokrati-tol3manual_2_1.pdf (hämtad 2019-09-30)

Forum för levande historia (u.å.c). *Övning: Papperskorgen*.

www.levandehistoria.se/lektionsupplagg-ovningar/ovning-papperskorgen (hämtad 2019-09-23)

Greenfield, Lauren (2014). *Run like a girl*.

www.youtube.com/watch?v=XjJBjWYDTs (hämtad 2019-09-24)

Hedström, Carin (2016). *Grabbig jargong skadar byggbranschen*. Arbetsliv 24 oktober.

www.prevent.se/arbetsliv/ovrigt/2016/grabbig-jargong-skadar-byggbranschen/ (hämtad 2019-09-23)

Lindberg, Martin (2018). *Dålig stämning – Samtalshandledning*. Dalateatern.

www.dalateatern.se/wp-content/uploads/2018/02/Handledning-D%C3%A5lig-st%C3%A4mning-2018-DT.pdf (hämtad 2019-09-24)

L0 (2014). *1960–1979*.

www.lo.se/start/det_gor_lo/historia/1960_1979 (hämtad 2019-09-24)

L0 (2016). *Några årtal ur L0s historia*.

www.lo.se/start/det_gor_lo/historia/nagra_artal_ur_los_historia (hämtad 2019-09-23)

L0 (2018). *Lönediskriminering*.

www.lo.se/start/loner_arbetsmiljo_och_avtal/kollektivavtal/lonediskriminering (hämtad 2019-09-23)

L0 (2019). *Kollektivavtal*.

www.lo.se/start/loner_arbetsmiljo_och_avtal/kollektivavtal (hämtad 2019-09-23)

Läs vidare >>>>

Måwe, Ida (2014). Ta itu med de unkna skänten. *Publikt* 11 februari.
www.publikt.se/artikel/ta-itu-med-de-unkna-skamten-16441 (hämtad 2019-09-24)

Regeringskansliet (2017). *Myndigheter*.
www.regeringen.se/lattlast-information-om-regeringen-och-regeringskansliet/myndigheter/
(hämtad 2019-09-23)

RFSL (2016). *Bakgrund till tvångssteriliseringarna och RFSL:s arbete*.
www.rfsl.se/verksamhet/tvaangssteriliseringar-och-skadestaand/bakgrund/ (hämtad 2019-09-24)

Skolverket (2014). *Främja förebygg, upptäcka och åtgärda: Hur skolan kan arbeta mot trakasserier och kränkningar*.
www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a65b4ce/1553965948666/pdf3375.pdf (hämtad 2019-09-24)

Skolverket (2018). *Planera, genomför och följ upp arbetsplatsförlagt lärande – en lathund som stöd för att skaffa nya apl-glasögon*.
www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a65d49b/1553968045857/pdf3978.pdf (hämtad 2020-01-16)

Skolverket (u.å.). *Läroplan, program och ämnen i gymnasieskolan*.
www.skolverket.se/undervisning/gymnasieskolan/laroplan-program-och-amnen-i-gymnasieskolan
(hämtad 2019-10-01)

SOU 2004:43 Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden: betänkande*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2004/04/sou-200443/
(hämtad 2019-10-01)

Statistiska centralbyrån (u.å.). *Yrken i Sverige*.
www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/yrken-i-sverige/
(hämtad 2019-09-24)

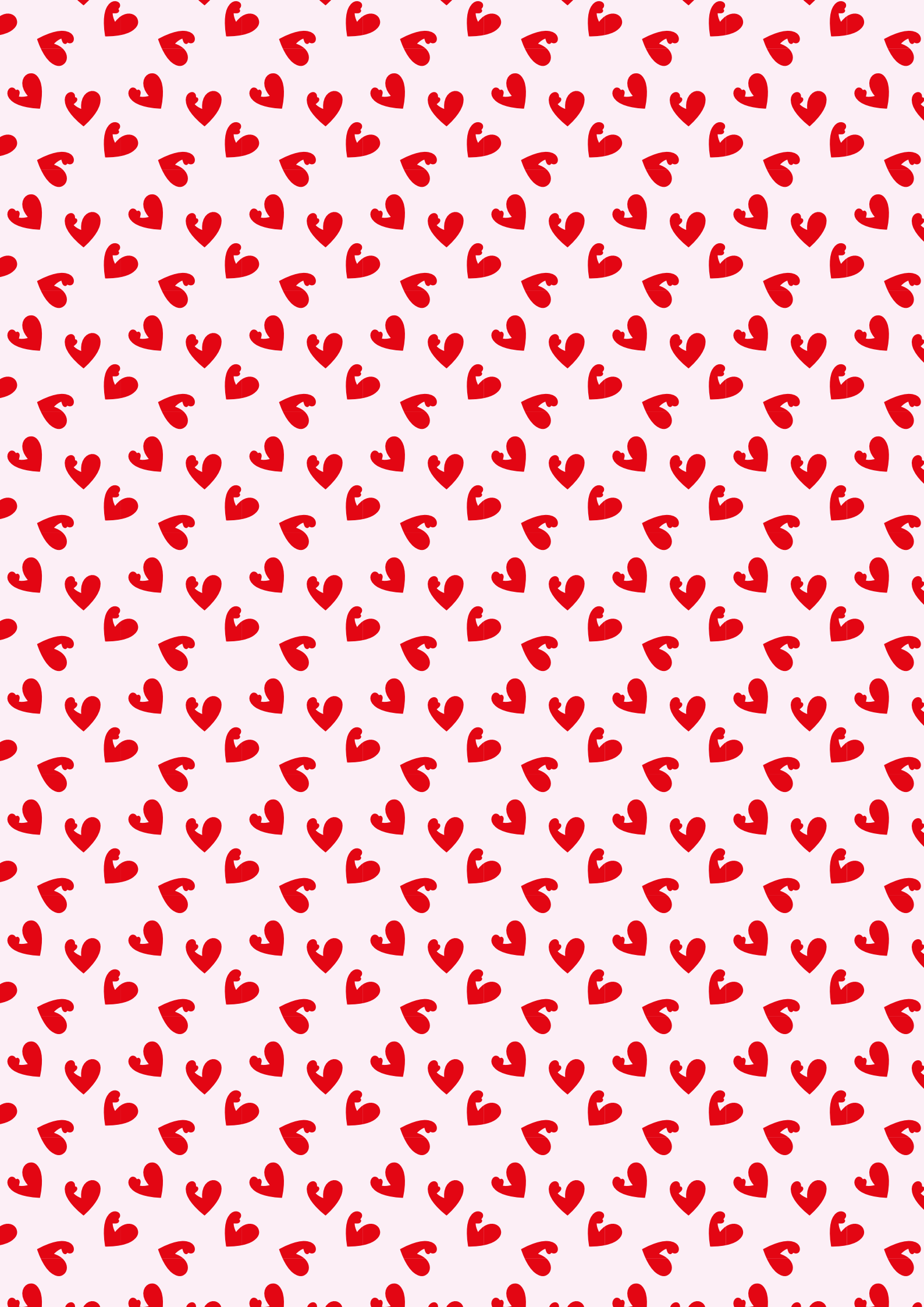
Transformerings (2019). *Kön*.
www.transformering.se/vad-ar-trans/kon (hämtad 2020-01-30)

Weilenmann, Leni (2016). Sockerförsöket i Vipeholm. *Vårdfokus nr. 4*, 2016-4.
www.vardfokus.se/tidningen/2016/nr-4-2016-4/sockerforsoket-i-vipeholm/ (hämtad 2019-09-24)

Åkesson, Emilia (2016). *Vem är jag och vad tar jag med mig in i arbetet?*
www.larportalen.skolverket.se/ (hämtad 2019-09-24)



Koll på jobbet - ett praktiskt läromaterial
för att ge yrkeselever kunskap om diskriminering
och rättigheter i arbetslivet



Ett initiativ av
Byrån mot diskriminering
i Östergötland