

Fördjupande övning - att säga ifrån när någon uttrycker sig kränkande

Den här övningen är tänkt för arbetsgruppen men kan också fungera som enskild reflektionsövning.

Reflektionsövning i arbetsgruppen

Diskutera olika sätt som ni kan säga ifrån på när någon gör stereotypa, diskriminerande eller nedlåtande uttalanden om hbtqi-frågor eller hbtqi-personer. Öva er på lugna och vänliga sätt att säga ifrån.

Nedan har vi listat några exempel på hur man kan säga ifrån vid fobiska uttryck, kränkande skämt och närgångna frågor. Exempelen bör dock inte ses som något facit – det finns inga rätt eller fel när det handlar om att säga ifrån till personer som uttrycker sig kränkande eller gör individer obekväma på grund av sin könsidentitet eller sexuella läggning.

Exempel 1

En kollega uttrycker en homo-, bi- eller transfobisk åsikt.

BEMÖTANDE: Här behöver man göra ett ställningstagande.

Ett sätt att bemöta homo-, bi- eller transfobiska kommentarer är att ställa motfrågor, till exempel:

”Vad menar du när du säger så?”

”Hur tänker du då?”

”Vad baserar du den åsikten på?”

Ibland kan dock sådana frågor leda till ogynnsamma diskussioner, särskilt om frågorna upplevs som konfrontativa. Ett annat sätt att ta ställning ställa en fråga kan vara att upprepa det personen sa som var homo-, bi- eller transfobiskt, men omformulera det till en fråga.

Det är även bra att påpeka för personen ifråga att det faktiskt inte är okej att uttrycka sig homo-, bi- eller transfobiskt på arbetsplatsen. Om det visar sig att problematiska åsikter ligger bakom kommentarer är det viktigt att åsikterna ifrågasätts. Till exempel genom att be personen att inte uttrycka den typen av åsikter på arbetsplatsen då de är kränkande och skapar ett mindre välkomnande arbetsklimat.

Att ifrågasätta kommer förhoppningsvis att få personen att sluta uttrycka sådana åsikter, men det kan framför allt vara ett stöd för personer i rummet som känner sig kränkta av åsikten.

Exempel 2

En kollega skämtar om homosexuella och förväntar sig att alla ska tycka att det är roligt. De flesta i fikarummet skrattar åt skämtet, men somliga mer återhållet än andra.

BEMÖTANDE: Att inte skratta i denna situation är också ett ställningstagande. Gör en poäng av att inte skratta åt skämtet. Tänk på att någon annan, eller någon mer än du, kan vara hbtqi och kommer att uppskatta att du tar ställning.

Kommentera gärna skämtet, exempelvis genom att konstatera att det inte alls var roligt och att det aldrig är roligt med skämt som är på någon annans bekostnad. Du kan också be personen förklara skämtet. Vad är det som ska vara roligt? För det mesta blir det då tydligt att den "humoristiska" poängen bygger på en stereotyp.

Att tänka på

Vissa skämt bygger på egen förståelse eller erfarenhet. Det är inte ovanligt att personer som tillhör en minoritetsgrupp skämtar om sig själva, och det landar ofta annorlunda hos omgivningen än när någon utomstående skämtar nedvärderande om en hel grupp.

Humor är en balansgång - om ett skämt väcker obehag eller andra negativa känslor är det ett problem, oavsett vem som drar skämtet.

Exempel 3

En ny kollega som identifierar sig som hbtqi-person får frågor av privat karaktär under fikarasten. Eftersom kollegan är ny i gruppen svarar denne artigt på frågorna, men du upplever att hen inte är bekväm med att prata om de ämnena.

BEMÖTANDE: Här kan du vara den som tar ställning för den nya kollegan, genom att be gruppen att sluta ställa så privata frågor. Fråga exempelvis hur de själva hade upplevt att få liknande frågor ställda till sig.

Viktigt!

Grovt diskriminerande uttalanden ska anmälas till en chef eller till HR, och det ska tydligt och bestämt uttryckas av chefer att den typen av uttalanden inte accepteras.

