



LÄRARHANDLEDNING

Rasism i arbetslivet

arena skolinformation



INLEDNING

Syfte och avsändare

Filmen *Rasism i Arbetslivet* med tillhörande lärarhandledning är producerade av Arena skolinformation, i nära samarbete med ett antal fackförbund. Syftet med materialet är att ge elever en fördjupad bild av hur rasism kan visa sig i dagens arbetsliv. Till filmen finns denna lärarhandledning som gör det möjligt för eleverna att bearbeta och fördjupa sig i temat. Tanken är att man tillsammans först ser på filmen för att sedan arbeta vidare med valda delar av innehållet i lärarhandledningen.

Målgruppen för materialet är framför allt elever på gymnasieskolan, men även personer på högskolan och på sfi kan använda materialet med stor behållning.

Tips! Ett sätt att bearbeta fakta kring diskriminering och arbetsmiljöfrågor samt vilka lagar och regler som gäller inom arbetslivet är att arbeta med Arena skolinformationens två digitala material *Arbetslivet – arbetsmarknaden i Sverige och världen* och *Arbetsmiljö – så funkar det*. På sidan 36–39 i häftet *Arbetslivet – arbetsmarknaden i Sverige och världen* belyser vi just strukturer på arbetsmarknaden. Bland annat rasismen.

Alla våra filmer och material kan gratis laddas ned, ses eller beställas på www.arbetslivskoll.se

Innehållet i lärarhandledningen

1. Lektionsupplägg

Ett upplägg för att förenkla för lärare att lägga upp en bra kvalitativ lektion om ämnet.

2. Diskussionsfrågor och övningar

Diskussionsfrågor och övningar att använda på lektionerna. Här finns mycket att använda sig av så väl ut innan lektionen vilka frågor som kan passa i just din klass.

3. Case

Filmen utgår från autentiska erfarenheter, vilket är ett bra sätt att konkretisera problem. Nedan finns några korta "case-berättelser", som gör det möjligt att bredda perspektivet och arbeta med andra fall inom temat. Varje case avslutas med ett antal diskussionsfrågor som både förtydligar och problematiserar händelserna i caset samt det övergripande temat på olika sätt.

4. Faktablad

Faktabladet inkluderar en sammanfattning om vad som gäller för temat med definitioner av olika begrepp, vilka regler och riktlinjer som reglerar just det här området samt information om ansvar och hur man som anställd ska agera. Syftet med faktabladet är att eleven snabbt ska få hjälp att förstå och tänka kring etik, moral och de regelverk som finns kring det aktuella temat.

5. Fördjupning

Avslutningsvis finns en sida med information om lämpliga länkar för att ta reda på mer om temat. Eleverna uppmanas att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning eller yrkesdrömmar.

6. Kopplingar till kursplaner

Längst bak i lärarhandledningen finns ett avsnitt med kopplingar till aktuella kursplaner. Utöver hänvisningar till ämnen inom olika yrkesprogram redovisas de kopplingar som kan göras till ämnet samhällskunskap. Hänvisningar ges till generella formuleringar gällande lagar och bestämmelser samt kunskapskrav där eleven förväntas känna till och kunna anpassa arbetsuppgifter till gällande lagar och bestämmelser.

FÖRSLAG PÅ LEKTIONSUPPLÄGG

Lektion 1, 45–60 minuter

1. Ladda ner/streama filmen eller filmerna på: www.arbetslivskoll.se/material/fyra-kortfilmer-om-arbetslivet/
2. Titta på filmen tillsammans (eller låt eleverna se den hemma som läxa).
3. Gör ett urval av de diskussionsfrågor som finns till filmen så att eleverna ges möjlighet att bearbeta och diskutera innehållet i den aktuella filmen. Här är det viktigt att ta vara på deras förkunskaper och eventuellt plocka upp delar som det kan vara lämpligt att fördjupa sig ytterligare i. Arbeta gärna i mindre grupper och låt grupperna redovisa för varandra, avsluta och sammanfatta i helklass.
4. I samband med att eleverna arbetar med innehållet i filmen kan det vara lämpligt att dela ut och låta eleverna ta del av faktabladet på sid 7. Där finns en del förklaringar och begreppsdefinitioner och hänvisningar till gällande riktlinjer som ger eleverna underlag till mer kvalitativa diskussioner. Här kan det vara på sin plats att eleverna går ut på internet och söker mer fakta kring vad aktuella begrepp betyder.

Lektion 2

5. Arbeta med casen från denna lärarhandledning. Dela in klassen i mindre grupper och låt dem läsa och arbeta med de olika casen. Gör ett urval av frågorna och låt eleverna ta fram förslag på lösningar och idéer för hur de skulle agera eller tänka i de olika situationerna. Här är det lämpligt att de hämtar ytterligare information om vad som skulle kunna hända i det yrke de drömmer om. Alternativt att läraren delar ut ett antal olika yrken de kan undersöka.
6. Låt eleverna presentera det case de fått sig tilldelat för övriga i klassen. Därefter redovisar de sina svar och tankar kring de frågor som kommer med caset. Och om det finns tid kan en helklassdiskussion genomföras.
7. Finns det tid över så be eleverna läsa vidare via fördjupningsdokumentet med dess länkar.

Vidare fördjupning, praktikplats

8. Efter praktikperioden kan du gärna som lärare fråga kring rasism och arbetsmiljö och om det var något som de märkte av under sin tid på arbetsplatsen.

DISKUSSIONSFRÅGOR OCH ÖVNINGAR

1. Vad betyder det att rasismen är strukturell?
2. Dela upp eleverna i grupper om fyra och fyra, dela ut begreppen nedan och låt eleverna läsa på om det och berätta, med exempel, vad de innebär:

Mikroaggressioner Minoritetsstress Vardagsrasism Gaslighting Exotifiering Diskrimineringslagen

Eleverna gör sedan en fem minuters presentation inför klassen om vad begreppet innebär.

3. Kan eleverna hitta fler begrepp och ord som är viktiga att kunna inom ämnet rasism i arbetslivet? (T.ex. intersektionalitet, rasifiering, etnocentrism, privilegier, arbetsmiljö, postkolonialism eller postkolonial samtid.)
4. Vad innebär dessa begrepp? Låt eleverna diskutera och själva söka upp svar.
5. I situationer där rasism uppstår kan man ibland identifiera olika typer av roller. Nämligen:
 - Utsatt (den som utsätts för rasismen).
 - Förövare (den som utför en rasistisk handling).
 - Åskådare (den/de som ser på utan att göra något).
 - Allierad (den/de som inte själv blir utsatt för rasismen men som säger ifrån eller stöttar).

Placera de individer som finns i berättelser från filmen i någon av rollerna:

- a) I tunnelbanespärren när berättaren blev kallad n-ordet:
 - Den hotfulle mannen.
 - Personen i spärren.
 - Övriga personer i närheten.
- b) Chefen som sa att hen skulle bli lika svart som berättaren efter sommarlovet:
 - Chefen
 - Arbetskamrater som inte agerar när de ser vad som händer
 - Personen som chefen talar till.
- c) När intervjupersonens vän inte fick gå på samma toalett som de övriga medarbetarna:
 - Chefen.
 - Killen som inte fick gå på samma toalett som de andra.
 - Arbetskamrater som inte agerar när de ser vad som händer.

6. Om du skulle spekulera i orsakerna till de rasistiska tendenserna som finns på vissa arbetsplatser i Sverige i dag, vad skulle du då lyfta fram? Vad tror du skulle göra arbetslivet mer inkluderande?

1. Försök att beskriva så konkret som möjligt.
2. Låt eleverna jobba i små grupper om tre och tre, där ska de komma fram till tre orsaker (fråga 6) och tre åtgärder (fråga 7).
3. Prata fyra och fyra och sammanställ på post-it-lappar som ni sätter upp på tavlan. Diskutera sedan i helklass vilka förslag som kommit upp.

7. Ge exempel på olika åtgärder som ni tycker att olika roller kan vidta för att förhindra att rasistiska tendenser kan fortgå på arbetsmarknaden. I Sverige generellt och på lokala arbetsplatser.

Här kan svaren variera mycket men ifall eleverna fastnar och inte kommer längre så kan ni försöka be dem se samband med arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen och lära sig lite mer om hur man brukar lösa sådana frågor.

8. Kan man se några likheter mellan skolans värld och arbetslivet gällande rasismen?

9. Tror du att utbildning kring hur man bemöter varandra eller spridande av mer kunskap om vardagsrasism kan få människor att agera på mindre rasistiska sätt? Kommer det hjälpa mot all rasism eller bara den omedvetna?

10. Vardagsrasism är vanligt förekommande även utanför arbetslivet. Vad tycker du att personer som inte är utsatta för vardagsrasismen ska göra för att se till att de inte bidrar till att uppehålla strukturer? Och för att se till att vi får ett mer inkluderande arbetsliv.

11. Om man blir utsatt för vardagsrasism eller ett rasistiskt påhopp av någon på jobbet. Vem bör man vända sig till? Gör detta till en fyrahörnsövning, med dessa fyra hörn:

Hörn 1 DO – Diskrimineringsombudsmannen

Hörn 2 Gå till skyddsombudet

Hörn 3 Gå till chefen

Hörn 4 Gå direkt till dem som sagt något rasistiskt

12. Dela upp eleverna i grupper om fyra och be dem berätta hur de tänker! Om dessa tre exempel. Vad borde man göra åt saken, hur känns det att bli utsatt och vems är ansvaret att lösa det?

- a) En kollega tar utan att fråga på ditt hår vid lunchen, något hon inte gjort på någon annan, icke rasifierad, vad du har sett.
- b) Din chef väljer att inte gå vidare med en kvalificerad kandidat i rekryteringen. Hon säger att personen inte låter professionell. Du misstänker att det beror på att personen har slöja och ett utländskt klingande namn.
- c) Din arbetsgrupp skämtar om att du (på grund av att du är jude) är snål när ni tillsammans handlar lunch. De fortsätter trots att du lättsamt sagt att det inte är roligt.

Fördjupning:

- a) Tänk dig att du var chef över tunnelbanespärren på filmen. Vad skulle du göra för att följa upp det som precis hänt? (Vad behöver de anställda? Hur agera mot mannen? Vad behövs från chefen för att stötta personalen i liknande situationer?)
- b) Hur tror du det känns att utsättas för rasism på jobbet? På vilket sätt kan det påverka människors arbete i framtiden?
- c) Bör de som uttrycker rasism mot folk i jobbsammanhang straffas för sitt agerande?
- d) Har du eller någon i din omgivning varit med om något liknande? Till exempel på din praktik, ditt sommarjobb, extra-knäck eller liknande? Hur borde chefen ha agerat där?
- e) Tror du att rasistiska tendenser finns i det yrke du utbildar dig till/ditt drömyrke?
- f) Hur kan man förbereda sig mentalt för situationer där någon/man själv blir utsatt för rasism?
- g) Var kommer fördomarna ifrån, tror du?

Miss inte casen på kommande sidor för ytterligare fördjupning!

CASE ATT DISKUTERA

1. Jobbfika

Maria och hennes nya kollega Alexander sitter och fikar i fikarummet.

Alexander: Var kommer du ifrån?

Maria: Jag kommer från Borås.

Alexander: Jaha, men var kommer du ifrån egentligen?

En annan kollega kommer in i rummet och hör konversationen och svarar åt Maria.

Kollegan: Nej alltså Maria kommer från Borås. Vad är frågan?

Alexander blir tyst ett tag och säger sedan tyst: Nej alltså jag tänkte mest på ursprungsland och så.

Alla är tysta och Alexander tittar ner på sitt kaffe.

- Vad tror du får Maria att känna sig felbehandlad i konversationen?
 - Varför blir Alexander tyst?
 - Hur bör Maria ta detta vidare? Bör hon det?
 - Vilka olika roller kan du hitta i situationen?
 - Gjorde kollegan rätt i att komma in och svara i Marias ställe?
-

2. Mångfaldskortet

Chefen Annika stoltserar på mässor och i pressen att företaget Gott företag AB har sådan mångfald och att alla är välkomna hos dem.

Men trots det så är Reza, som är en av väldigt få rasifierade på företaget, med i princip i alla broschyrer de trycker och får ofta förfrågningar om han vill vara med i möten med externa kunder och berätta om hur bra företaget är att jobba för. Trots att hans roll inte är så hög i företagshierarkin.

Han blir alltid tillfrågad när Goda företaget AB är med i medier på olika sätt och särskilt en av hans chefer förväntar sig att han ska ställa upp så fort han blir tillfrågad. Ibland undrar han om hans chef ser hans kompetens eller bara hans hudfärg.

- Känns det här som en arbetsplats där det finns mycket mångfald?
 - Vad tror du att Annikas resonemang gällande det här grundar sig på?
 - Hur kan företag arbeta bättre med mångfald på arbetsplatsen?
 - Kan inkludering bli exkludering?
 - Hur borde chefen hantera det här på ett bättre sätt?
 - Vad kan Reza göra för att hantera situationen?
 - Hur tror du att Reza upplever situationen?
 - Känner du igen det här från något du sett i din omvärld? T.ex. företag eller arbetsplatser som du känner till?
-

3. Du som är _____, känner du någon som _____.

Farah jobbar på en tidning. Hon är den enda på redaktionen vars föräldrar har utomeuropeisk bakgrund. Hon får ofta frågor om hon känner någon som är rappare eller gängkriminell eller någon som är aktiv i den muslimska församlingen i staden där hon bor, då journalisterna letar efter intervjupersoner. Detta trots att hon själv är kristen och är uppvuxen i ett välbärgat område långt från gängkriminaliteten. Farah frågar sig ibland hur hennes kollegor ser på henne när de ställer sådana frågor.

- Vad är det som gör att det här känns fel för Farah?
- Hur kan Farah ta detta vidare?
- Hur borde hennes chef hantera det här om hon pratar med denne?
- Hur kan andra kollegor hjälpa till i situationer där sådana här frågor kommer upp?
- Hur kan Farah uttrycka sig så att de som frågar ska sluta? Kan hon det eller behöver det ske från ledningshåll?

4. Kundkontakt

En äldre vit dam ska betala i kassan på en mataffär men hennes matkupong har gått ut. Sara, vars föräldrar har en bakgrund i Sydostasien, svarar lugnt och trevligt.

Sara: Tyvärr är det här förra veckans kuponger.

Den äldre damen blir arg och skäller ut Sara.

Damen: Och vad ska jag göra med de här då, jag får inte ut de pengarna?!? Förut, innan alla ni invandrare kom hit så var det minsann inte så här. Då fanns det lite allmänt hyfs och man hjälpte varandra.

Sara berättar lugnt igen att tyvärr kan hon inte lösa in kuponger som inte längre är giltiga. Det kan hon tyvärr inte ändra på. Det är butikens policy och annars skulle hon behöva ta av sin egen lön för att betala mellanskillnaden.

Damen: Säkert ... Om inte ni kan bete er bättre än så här och vara lite tacksamma för att ni får vara här i Sverige kan ni lika gärna åka hem igen. Och så får vi pensionärer mindre i pension på grund av att ni bara ska ha och ha.

Damen fortsätter sin rasistiska utläggning då Saras chef går förbi.

- Vad bör Saras chef göra? Direkt i situationen och sedan för att förhindra att det händer igen?
- Hur tror du att Sara mår av att få höra denna rasistiska utläggning?
- Hur tror du att det ser ut på din lokala matbutik? Behöver kassapersonalen hantera sådant här?
- Om Saras chef inte gått förbi då hon gjort, vad kunde Sara ha gjort då? Både i situationen men även i efterhand?
- Vad tror du att damen tänker?
- Varför började damen prata om sådant som inte har med matkupongerna att göra?

5. Jag vill bli undersökt av någon som är svensk!

En äldre man vid namn Åke kommer in på en vårdcentral och blir hänvisad till ett undersökningsrum. Efter ett tag kommer läkaren Omar in för att undersöka honom. Omar är en man i 40-årsåldern som kommer från ett afrikanskt land.

Åke: Jag har ju sagt till redan i förväg att jag inte ska bli undersökt av någon som dig. Jag vet inte ens om du har rätt utbildning där du kommer ifrån.

Omar: Vi jobbar inte på det sättet här. Utan alla som arbetar här har en kvalificerad utbildning och kunskap.

Åke: Finns det inte nånting som heter valfrihet i det här j**la landet?

Omar säger att Åke kan få komma tillbaka en annan gång men att han inte kan byta läkare bara på grund av fördomar. Vill Åke bli undersökt i dag så kan han göra det nu men då vill han inte höra några fler rasistiska uttalanden.

- Hur tror du att Omar mår av att behöva utstå sådana här uttalanden i sitt yrke?
- Tror du att många vårdgivare med utländsk härkomst behöver stå ut med sådant här i sitt arbetsliv?
- Vad tror du är anledningen till att Åke agerar som han gör?
- Vad bör Omars chef göra för att se till så att Omar inte behöver stå ut med sådana här påhopp?
- Finns det något sätt att få Åke att ändra sina fördomar där direkt i stunden?

FAKTABLAD OM RASISM

En grundtanke i rasism är att vissa människor är mindre värda. Det kan till exempel sägas vara på grund av *hudfärg, folkgrupp, kultur* eller *etnicitet*. När någon behandlas dåligt på grund av sådana saker så är det rasism. Det finns både rasistiska idéer och beteenden som påverkar mycket i samhället.

Det är viktigt att komma ihåg att alla människor och grupper är lika mycket värda!

Rasistiska påhopp på arbetsplatser förekommer i Sverige idag och är ett arbetsmiljöproblem. Konsekvenserna för den anställda som utsätts är i många fall psykiskt lidande samt en arbetssituation som präglas av utanförskap och stress. Det ställer stora krav på att det finns ett bra arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen som kan identifiera och hantera

anställdas oro och rasistiska strukturer och uttalanden.

Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön på en arbetsplats.

Det är allas skyldighet på en arbetsplats att bemöta varandra med respekt. Samt att vi alla värnar om alla människors lika värde. Ett bra arbetsmiljöarbete inkluderar att arbetsgivare och personalen tar aktiv ställning för likabehandling och mot diskriminering och trakasserier. Ett gott medarbetarskap och ett gott chefskap skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö som är fri från alla former av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och repressalier.

Ytterst så är det arbetsgivaren som har ansvaret för att arbetsmiljön är god nog så att vi inte ska må dåligt på jobbet.

Olika begrepp:

VARDAGSRASISM

Är den rasism som rasifierade personer utsätts för av andra. Det kan vara genom ogenomtänkta kommentarer men även i blickar, tankemönster och annat. Detta har oftast sin grund i att vi lever i en värld där vi från barnsben fått lära oss att vissa grupper är bättre än andra och att ljusare hy är bättre än mörkare. Kunskap om dessa tendenser, oavsett om du själv är rasifierad eller inte, kan hjälpa till så att du inte medvetet eller omedvetet kränker någon annan genom dina aktioner och ord. Och för att förstå vad som är anledningen till att du blir behandlad på detta vis av andra om du är rasifierad.

STRUKTURELL RASISM

På samma sätt som ovanstående punkt så är strukturell rasism något som finns på en samhällsnivå. Det är alltså inte en person som skapar en struktur utan det finns genom hela samhället. Men enskilda handlingar kan ofta bero på föreställningar som finns i samhället. Dessa aktioner kan vara sårande för personer som utsätts för dessa fördomar och kommentarer som grundar sig i rasistiska strukturer. Vi lever i en tid efter slavhandeln och efter kolonisationerna som tog över länder i globala syd, där det var vita personer som tyckte sig ha rätt till land som redan beboddes av personer med annan hudfärg eller annan kultur och etnicitet än de. Kolonisationen och slavhandeln samt rasbiologi och andra dåtida fenomen har lett till att vi fortfarande inte har jämnat ut förutsättningarna för alla. Det kallas för en postkolonial tid som vi lever i. Men idén om att vita är högre i hierarkin och/eller ska rädda icke-vita och lära dem hur saker och ting går till finns kvar än i dag. Detta kallas ofta white saviour, på svenska "vit räddare".

MIKROAGGRESSIONER

Mikroaggressioner är till exempel små kommentarer som sägs som komplimanger eller skämt men som ofta känns hotfulla eller sårande för den som mottar dem. Kommentarer som innefattar ofta en nedvärderande syn på det som inte är norm, eller på något som anses exotiskt. De som uttalar sig agerar efter fördomar och beter sig därför annorlunda mot dem som inte har samma bakgrund som de själva, ibland omedvetet. Det här är väldigt jobbigt att hela tiden utsättas för.

EXOTIFIERING

Exotifiering är att något som anses vara utanför normen betraktas som speciellt eller exotiskt. Att man blir extra uppmärksam för något som t.ex. sitt hår, om det inte är så de flestas hår omkring en ser ut. Det sägs ofta som en positiv kommentar men uppfattas ofta som kränkande, då andemeningen inte är att ge någon en komplimang utan att peka ut att personen är annorlunda än dig. Ofta på ett objektifierande sätt.

GASLIGHTING

Gaslighting är inte något som är specifikt just för rasism, utan att gaslighta någon är att få personen att tvivla på sin egen tolkning av en situation eller på sin känsla. Det kan gå så långt så att det blir internaliserat. Alltså att man börjar få sig själv att tvivla på saker för att man lever i en värld som beskriver rasism som något som måste vara väldigt extremt för att få uppfattas som rasism. Något annat än det man som rasifierad oftast möter. Då kan man trots att man känner sig utsatt tro att man bara fått för sig att det är så och att det nog inte är så egentligen. Att gaslighta någon är helt enkelt att få någon att tvivla på sin egen känsla av utsatthet.

MINORITETSSTRESS

Minoritetsstress är den stress det utlöser att gå på gång och hela tiden utsättas för olika typer av fördomar, rasistiska beteenden, mikroaggressioner, exotifiering och gaslighting. Och att vara rädd eller göra sig redo för att hantera det när det händer nästa gång.

DISKRIMINERINGSLAGEN

Här definierar vi diskrimineringslagens (SFS 2008:567) diskrimineringsgrunder kort:

- 1. KÖN.** Avser, enligt lagen, om någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
- 2. KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK.** Avser att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- 3. ETNISK TILLHÖRIGHET.** Avser nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- 4. RELIGION OCH ANNAN TROSUPPFATTNING.** Avser religiösa åskådningar som t.ex. hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, t.ex. buddism, ateism och agnosticism.
- 5. FUNKTIONSNEDSÄTTNING.** Avser varaktiga fysiska, psykiska eller begävningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- 6. SEXUELL LÄGGNING.** Avser bland annat homosexuell, bisexuell, pansexuell eller heterosexuell läggning.
- 7. ÅLDER.** Avser uppnådd levnadslängd.

Läs mer om ovanstående begrepp: www.hel.lsu.se/nyheter/vad-ar-minoritetsstress-och-hur-kan-vi-undvika-att-vara-en-del-av-problemet

FÖRDJUPNING:

Länkar som kan vara spännande för eleverna att titta vidare på:

Diskrimineringsombudsmannen (DO)

En myndighet som ska se till att minska samhällets diskriminering.

www.do.se

Streetgäris

En trygg plats för rasifierade där du inte behöver utsättas för icke-rasifierades okunskap och möjlig vardagsrasism.

www.streetgäris.se

Forum för levande historia

Forum för levande historia är en myndighet under Kulturdepartementet, vars uppdrag är att vara ett nationellt forum som ska främja arbete med demokrati, tolerans och mänskliga rättigheter.

www.levandehistoria.se/rasism

Arbetsmiljöverket

Myndigheten som ser till så att Sveriges arbetsplatser håller sig till arbetsmiljölagstiftningen

www.av.se

Se särskilt **Arbetsmiljöföreskriften OSA**. I denna föreskrift beskrivs hur en arbetsgivare ska hantera kränkande särbehandling och andra kränkningar, som rasistiska påhopp kan vara. Står för organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

Läs mer om **OSA** på ett lite lättare sätt på **Sunt arbetslivs** hemsida:

www.suntarbetsliv.se/verktyg/osa-kompassen/forebygga-13/

Tryckt/digitalt material:

Hur kan man använda sig av facket för att förbättra situationen på jobbet?

Se sid. 14 i häftet **Arbetsmiljö – så funkar det** för att förstå hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. Diskutera hur rasism som fenomen kan få en plats inom detta.

Be eleverna läsa kapitlet 5 i häftet **Arbetsmiljö – så funkar det**, på sidan 33 för att läsa på mer om kränkande särbehandling och diskrimineringslagen.

Se även sid 36–39 i häftet **Arbetslivet – Arbetsmarknaden i Sverige och världen** för att läsa lite mer om strukturella löneskillnader.

Tips på vidare material för lärare att använda:

www.levandehistoria.se/fakta-fordjupning/prata-rasism/prata-rasism-pa-jobbet

Här finns mer undervisningsmaterial och filmer att visa och diskutera i klassrummet.

OM ANSVAR:

Vilket ansvar har arbetsgivaren?

Det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att ett förebyggande arbete bedrivs som minimerar risken att anställda ska utsättas för trakasserier och kränkningar. Säkerhetsrutiner för vad som ska göras när sådana situationer uppkommer är en viktig del i detta arbete. I det förebyggande arbetet kan också utbildning i bemötande av människor i olika situationer vara till hjälp. Det är även viktigt att det finns rutiner och system för att rapportera alla incidenter samt hur man på arbetsplatsen ska följa upp händelser där någon anställd har utsatts för trakasserier och kränkningar.

Vilket ansvar har den anställde?

Det viktigaste för den som är anställd är att följa de rutiner som har utarbetats för att hantera trakasserier och kränkningar. Om de följs och visar sig innehålla brister måste detta rapporteras och rutinerna förändras. Ansvaret för skapa fungerande rutiner kring hur trakasserier och kränkningar ska förebyggas och hanteras har i slutändan arbetsgivaren.

Hur ska jag agera om jag eller andra drabbas?

Om du själv utsatts för trakasserier och/eller kränkningar eller känner dig orolig för att det ska ske ska du ta kontakt med din närmaste chef. Du kan också kontakta skyddsombudet på arbetsplatsen. Detsamma gäller om du ser någon annan drabbas.

Detaljer kan vara svåra att minnas efter en tid. Dokumentera därför själv händelsen. Beskriv vad som hänt, datum, tid och vilka som var på plats och skärmdumpa eventuella skriftliga kommentarer.

Vad kan min fackförening göra?

På din arbetsplats finns oftast ett lokalt ombud från din fackförening och ett skyddsombud. Dessa kan du alltid kontakta för information om vad som gäller och för att få hjälp när något hänt. Ett skyddsombud har som uppgift att alla anställda ska få fram sina tankar och känslor kring arbetsmiljön, såväl social som fysisk och organisatorisk sådan, till arbetsgivaren.

Så ta reda på vem om är skyddsombud på din arbetsplats, så att du kan prata med rätt person om något skulle hända.

KOPPLINGAR TILL KURSPLANERNA

Samhällskunskap

Ämnet samhällskunskap har tydliga kopplingar i form av kunskaper om mänskliga rättigheter samt hur det fungerar på arbetsmarknaden. Den som vill använda uppgifterna för bedömningar enligt kunskapskraven kan utgå från att:

- Händelserna i filmen påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.
- Eleven analyserar orsaker och konsekvenser av händelser i filmen samt argumenterar för lösningar och egna åsikter.

Samhällskunskap 1a1 50 p

Förmågor som eleverna ska ges möjlighet att träna:

Kunskaper om demokrati och de mänskliga rättigheterna, såväl de individuella som de kollektiva rättigheterna, samhällsfrågor, samhällsförhållanden samt olika samhällens organisation och funktion från lokal till global nivå utifrån olika tolkningar och perspektiv.

Kunskaper om historiska förutsättnings betydelse samt om hur olika ideologiska, politiska, ekonomiska, sociala och miljömässiga förhållanden påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.

Centralt innehåll

- De mänskliga rättigheterna: vilka de är, hur de förhåller sig till stat och individ och hur man kan utkräva sina individuella och kollektiva mänskliga rättigheter.
- Arbetsmarknad, arbetsrätt och arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter, deras olika roller och betydelse för samhällsutvecklingen. Arbetsmarknadens sätt att fungera, anställningsvillkor.

Kunskapskrav för e

- Eleven kan också översiktligt redogöra för de mänskliga rättigheterna. I sin analys förklarar eleven enkla samband och drar enkla slutsatser om likheter och skillnader mellan olika samhällens organisation. Dessutom kan eleven dra enkla slutsatser om hur nutida samhällsförhållanden, exempelvis arbetslivets utveckling, påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.
- Eleven kan analysera samhällsfrågor och identifiera någon orsak och konsekvens. I analysen diskuterar eleven översiktligt orsakerna och konsekvenserna samt möjliga lösningar på samhällsfrågorna. Eleven kan ge enkla argument för sina ståndpunkter och värderar med enkla omdömen andras ståndpunkter.

Programgemensamma ämnen

Vad gäller de programgemensamma ämnena så handlar det i stor utsträckning om att ha kunskaper om de lagar och riktlinjer som gäller för de olika yrkesinriktningarna. I de fall man vill använda uppgifter för bedömningar är det viktigt att eleverna har haft möjlighet att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning.

Centralt innehåll några exempel

- Lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet inom branscherna.

- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Kunskapskrav några exempel

- I arbetet redogör eleven för lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet. Dessutom arbetar eleven utifrån de krav på säkerhet och miljö som reglerar arbetet.
- Eleven redogör för olika lagar och andra bestämmelser som styr verksamheterna och tar utgångspunkt i dem i sitt arbete.
- Dessutom motiverar eleven sina val med hänsyn till hälsa, miljö och ekonomi samt utifrån lagar och andra bestämmelser.
- Arbetet utförs i enlighet med lagar och andra bestämmelser.

EXEMPEL PÅ PROGRAMFÖRDJUPNINGAR FRÅN NÅGRA YRKESFÖRBEREDANDE PROGRAM

Barn- och fritidsprogrammet

Fritids- och friskvårdsverksamheter 200 p

- Lagar, förordningar och andra riktlinjer som styr fritids- och friskvårdsverksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik.

Socialt arbete 200 p

- Lagar, förordningar, internationella överenskommelser och riktlinjer för sociala verksamheter.
 - Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.
- Sociologi 100 p
- Innebörden av integritet, social kontroll, segregering och marginalisering
 - Diskriminering, jämställdhet och likabehandling.