

Antidiskrimineringspodden avsnitt 4: Högt i tak? Normer makt och tryggare rum

Andie: Ok men ska vi sätta igång med avsnitt 4 av Antidiskrimineringspodden?

Olivia: Underbart!

Intromusik

Olivia: Vi som sitter här idag det är jag, Olivia, och Andie,

Andie: Yes!

Olivia: Och det här är alltså avsnitt 4 av Antidiskrimineringspodden som görs av Antidiskrimineringsbyrån Uppsala. Vi är ju en lokal antidiskrimineringsverksamhet som arbetar med att ge kostnadsfri rådgivning och stöd i diskrimineringsfrågor men också arbetar förebyggande genom utbildning och opinionsbildning i frågor som rör diskriminering och det är där vi kommer att röra oss idag att prata om utbildning och hur vi utbildar eller inom vilka områden. Vi pratar ju ofta om normkritik men det vi egentligen pratar om är ju just att koppla normer till makt och hur det hänger ihop med diskriminering. För normkritik handlar ju inte om att vara skeptiskt till allting. Det är ett förhållningssätt snarare än en målsättning eller ett mål i sig. Att arbeta normkritiskt handlar om att titta på normer.

Andie: Men vi försöker också använda oss av normkritiska perspektiv i sättet vi bygger upp rummet eller processen i det här rummet, så det är precis som du säger Olivia, att det är ju inte som att vi säger att nu ska vi berätta vad normkritik är eller vad normer är för nåt. Utan vi ska prata om diskriminering utifrån ett perspektiv där vi analyserar hur förtrycket byggs rent praktiskt, vad händer i det här rummet som gör att diskriminering kan hända. Men också vända på det och säga - vad kan vi göra rent praktiskt för att förebygga att diskriminering kan hända. Och det är också därför vi beskriver det som att vi tittar på hur hänger normer och makt ihop med diskriminering. Vad är det som bygger upp diskriminering eller rasism eller sexism i ett rum. Så utan att peka på en person eller handling så tittar vi på vad som bygger upp möjligheten till att det kan ske.

Olivia: det kan göra ont att prata om de här frågorna. Det kan vara väldigt obekvämt eller väcka starka känslor eller bli behagligt rentav, och därför brukar vi alltid börja med en övning som vi kallar Tryggare rum. Om vi sätter oss tillsammans och faktiskt samtalar om hur ska den här gruppen fungera, under den här tiden vi ska prata om de här frågorna, då går det också att skapa ett klimat som är tryggare utifrån deltagarnas egna upplevelser eller ingångar i det hela. För vi vet ju också att genom att göra den här typen av överenskommelser, det är ju inte regler, utan det handlar ju om att hitta gemensamma förhållningssätt för hur ett samtal kan föras.

Andie: ja men precis, när vi har gjort det kan vi också pusta ut, nu har vi pratat om det här, nu har vi kanske redskapen för att stoppa i situationer när det blir obekvämt eller tungt, vi har också redskap för att dela upp gruppen på olika sätt. Vi har kommit fram till olika saker som kan underlätta ett sånt här samtal. Men det är också viktigt att säga, och det det är också därför vi kallar det Tryggare rum, att det hela tiden måste uppdateras. Det är inget som på nåt sätt är ett vaccin, som att om vi gjort övningen så kommer inte diskriminering att hända eller det kommer vara lätt att prata om frågorna, för det är det inte.

Olivia: men om vi tittar på den här övningen så är resultatet av Tryggare rum just att komma fram till nån form av överenskommelse om hur ett samtal ska föras i gruppen.

Andie: ja men då brukar vi ge lite exempel på vad det kan vara men det är väldigt liknande saker som brukar komma upp när vi jobbar med den här processen. Men nånting som skapar olika möjligheter är att ha olika former för samtal, kanske både storgruppssamtal där det är möjligt att inte prata om man känner att man vill vara tyst, men vissa känner att de verkligen kan ta plats i en större grupp, men också dela upp och ha samtal i mindre grupper eller ha rundor där alla har möjlighet att få ordet. Inget av de här samtalssätten är 100% tryggt för nån. Jag är en person som tycker om förutsägbara rundor där jag vet att personen bredvid mig kommer att prata och personen bredvid den kommer prata. Men för en annan person är det jätteotryggt för då sitter den personen bara och tänker på att "nu är det tre personer tills det är min tur och vad är det jag ska säga". Det är ju otroligt olika vad det är som funkar i en grupp och därför är det bra ha olika former för samtal helt enkelt.

Olivia: en annan sån där sak som ofta kommer upp är ju att vi ska ha ett respektfullt klimat och högt i tak. För vissa är ju det en motsättning i sig, att säga både respektfullt och högt i tak. Men respekt är ju ett jättevanligt ord som kommer upp när vi pratar om det här. Men då måste vi också titta på vad respekt betyder i just det här specifika rummet. För även om 97 av 100 sa ordet respekt så finns det säkert 97 olika definitioner av vad det innebär. Och vi brukar också ta det som exempel att ja, högt i tak, men vi får inte kränka varandra, och vad gör vi då om nån råkar kränka nån annan? Vi kanske också har en kommentar eller överenskommelse om att alla här vill varandra väl, ja absolut, det kan vi göra men vi behöver också ha en funktion eller form för att säga stopp om vi går över någons gräns, så att det samtalet också blir tryggt. Men att säga att vi vill ha det högt i tak får aldrig resultera i att nån annan kränks. Det är en grundförutsättning.

Andie: Högt i tak, jag så stor respekt för att folk tycker att det är viktigt att ha högt i tak. Jag tror att det många vill säga när vi pratar om det som en del av ett tryggare rum är att man vill säga att "jag kan inte så mycket" det kanske är en person som är vit, eller inte särskilt queer, som känner att den blir rädd när den går in i rummet för att den blir rädd för att bli anklagad för att vara rasist eller säga fel pronomen. Så ofta så tror jag att det samtalet kommer upp för att nån säger "jag vill lära mig om vad det är jag gör som gör att nån annan känner sig kränkt" eller åtminstone "jag måste lära mig för att jag jobbar på den här organisationen och måste vara med på den här utbildningen men jag är rädd att bli tillsagd eller åtsagd". Jag tycker såklart att det viktigaste är att personer som är vana att bli utsatta för förtryck dagligen känner sig trygga för det är vanligt om det är så att jag blir utsatt för mycket förtryck till vardags så ska jag verkligen ha verktyg för att vara skyddad mot förtryck i det här rummet. Men jag förstår också tanken med att ha högt i tak. Vi måste också göra så att det blir möjligt för folk att ändra perspektiv, att förstå, och då kan det vara som för 10 år sen när jag utbildade i de här frågorna så kunde jag snabbare "tända till" och snabbare tycka att "högt i tak betyder att du vill kunna säga vad som helst och inte ta ansvar för det om det kränker nån". Jag kunde liksom bli lite sur över det sättet att tänka men jag kan också förstå tanken att jag vill kunna förändra, och vara i en förändringsprocess där jag är med i en process i att skapa en mer jämlik organisation men jag vill inte känna mig dum när jag tänker högt. Så nånstans är ju också vårt jobb i de här förändringsprocesserna, att förstå alla perspektiven. Men såklart är ju det viktigaste perspektivet att utgå ifrån att ge verktyg för att förebygga diskriminering. Och de här överenskommelserna ska ju vara sätt för att kunna göra det utan att nån blir utsatt.

Olivia: ja men att få ställa frågor eller så, en sak som kommer upp är ju att få provtänka högt, eller att få reflektera högt, och det är ju superbra, så länge man då inte går över en gräns och börjar kränka nån genom sina frågor. Men om vi också föreställer oss att alla vi pratar om finns här i rummet så får vi också ett mer respektfullt samtalsklimat.

Andie: det är också ganska vanligt tänker jag när vi jobbar med processer kring förändring, att många tänker sig att det de jobbar med är bemötandet av externa. Och då kanske man säger att alla finns ju inte i det här rummet, vi har ju inte nån som är homosexuell på den här arbetsplatsen, men vi kanske MÖTER nån, där måste man hela tiden backa tillbaka och tänka att, du VET inte det. Det handlar inte bara om en bemötandefråga utan också om internt. Om man tänker sig att vi utbildar lärare eller personal på en skola, det handlar inte om att vi ska överföra på dem hur de ska arbeta med elever utan det handlar också om att förebygga diskriminering också internt i kollegiet, inte bara att man kan ta på sig en lärarkostym eller sin jobbkostym och hur jag bemöter de som jag träffar i mitt jobb utan det handlar också om både internt och vad som händer mellan mig och andra människor.

Olivia: och då också tänker jag, vad vet vi om våra kollegor, det är ju inte så att vi tänker att en tryggare rum-övning ska vara en "komma-ut-övning" utan att sätta ett samtalsklimat i en grupp som möjliggör för personer att vara sig själva och vara dem de är, det arbetet måste börja långt tidigare. Att tex fråga redan på en anställningsintervju vilket pronomen en person vill att man använder när man pratar om dem, det kan ju göra att hela bemötandet av en person börjar redan där.

Andie: Ja nu gick vi ju in på väldigt ingående olika överenskommelser som kan finnas i den här Tryggare rum-överenskommelsen, men vi kan också säga att det också handlar om väldigt konkreta saker som att det vi säger stannar i rummet, eller anonymiseras, så att vi känner att jag kan berätta om erfarenheter eller jag kan ställa en fråga utan att jag behöver känna att det kommer att tas med ut ur det här rummet och användas som exempel av andra, det kan vara nåt som hjälper till att skapa trygghet i rummet.

Olivia: För mycket av det vi pratar om också i det här, det handlar ju om normer i rummet eller vad vi anser ska vara acceptabelt i den här gruppen men det är ju också frågor som tangerar eller närmar sig frågor som också kan vara diskriminering i lagens mening. För det är ju skillnader i vad personer upplever som diskriminerande och vad som är diskriminering enligt lag. Och det har vi pratat om i tidigare avsnitt, i avsnitt två. Så det ska vi inte återuppta den här. Men det är ändå frågor som rör diskriminering.

Andie: men jag tycker att vi kan säga det lite kort i alla fall att vi utgår från att vi jobbar med den stora bilden av diskriminering, inte bara det vi kan gå till domstol med. Och när vi jobbar opinionsbildande och när vi jobbar med utbildning och process, workshops föreläsningar, vad som helst, så utgår vi från den idén att handlingar som kanske inte är diskriminering enligt lag ingår i strukturen diskriminering eller ingår i en diskriminerande handling. Så utan att gå in på det mer exakt vad det betyder så är det ändå nåt som vi tycker är viktigt att jobba med och försöka förstå hur olika handlingar kan vara viktiga att motverka även om de inte kan tas till domstol som diskriminering enligt lag.

Olivia: Och det är ju också en del av den förebyggande lagstiftningen som finns att alla arbetsgivare och utbildningsanordnare ska arbeta förebyggande mot diskriminering och det betyder också att titta på vilka risker som finns. Det behöver inte ha hänt redan utan att titta var ser vi risker i vår verksamhet för att diskriminering skulle kunna hända. Och det tänker jag också är viktigt för det är i det gränslandet det förebyggande arbetet ligger nästan. Men det är också ett lagkrav att göra det att titta på det i förebyggande synvinkel. Ett sätt att göra det är att titta på normer och hur olika normer samverkar med makt och att det kan utgöra risker för diskriminering.

Andie: Jag tänker om vi ska försöka runda av det här till hur det hänger ihop med vår utbildningsverksamhet och hur vi jobbar med utbildning och hur vi jobbar med normer och makt och hur det hänger ihop med diskriminering?

Olivia: Ja det var en bra fråga. Jag tänker såhär att genom att synliggöra vilka normer som finns och som är eftersträfvansvärda eller det som anses "normalt" i vår verksamhet, genom att synliggöra dem och sätta ord på. Och få syn på helt enkelt, vad i den här organisationen anses vara normen så kan vi också se på vilket sätt gör det att vi exkluderar vissa grupper, på vilket sätt gör det att vi osynliggör vissa perspektiv, och på vilket sätt riskerar vi att diskriminera när vi utgår från den här normen. Sen vill jag också säga att alla normer är ju inte dåliga normer, men det är bara genom att synliggöra vilka normer som finns i en verksamhet som vi också kan förändra och göra nånting bra av det. Men en väldigt stor del av det som vi gör i utbildningsverksamheten är nästan att få organisationer och verksamheter och grupper att titta på sig själva.

Andie: ja vi jobbar ju mycket med, och det har vi inte ens nämnt här, men vi jobbar mycket med kartläggning, undersökning och kartläggning. Att man tittar på precis som du säger, den egna verksamheten. Och det går att göra utifrån så många olika perspektiv. Men vi tittar ju på allt från vilka skämt som sägs i fikarummet till vilka policies och lagar och riktlinjer som styr den här verksamheten, till vilka sånger sjunger vi på....

Olivia: samlingen...

Andie: ...midsommarfirandet, eller samlingen, precis. Att det är allt från de väldigt detaljerade handlingarna och händelserna till det övergripande, vad styr vår verksamhet, som vi försöker titta på och kanske hjälpa organisationer eller hjälpa till att titta på genom att kartlägga risker. Vilka risker finns kopplat till normer och makt i den här verksamheten, varje dag, och hur kan vi praktiskt, varje dag, genom små handlingar göra nånting för att förebygga att det blir diskriminering eller förtryck. Och jag tror om vi ska avrunda genom att säga nånting om vad vi vill med vår utbildningsverksamhet så är det, och nåt som vi är vana vid att jobba med i vår utbildningsverksamhet, så är det just den praktiska förankringen. Hur små praktiska, som att komma på att en fruktskål skapar ett tryggare rum när man ska ha ett möte för att det går att höja blodsockret när det behövs, hur de här små små praktiska sakerna som man gör i sitt dagliga arbete eller på en skola eller vad som helst, hur de små praktiska sakerna faktiskt påverkar och kan förebygga diskriminering men även vara normskapande på ett sätt som blir diskriminering. Men de praktiska sakerna skulle jag säga är en avrundande sammanfattning av hur vi försöker jobba med både processer där vi träffar verksamheter en gång om året, flera år i rad, eller en gång i månaden i ett år, eller en workshop på en halvdag, eller en föreläsning på en timme. I alla dem skulle jag säga att vi hoppas få syn på det praktiska.

Olivia: och där finns det ju också nån slags snöbolls- eller spridningseffekt. Att börjar vi skrapa på en liten yta så är det oftast så att personer också kommer på andra saker, så att det fortplantar sig. Att börja nånstans är ju det som ger resultat. I det lilla så sprids det.

Andie: ja det är intressant, det kanske vi också.. nu har jag sagt avslutande och kan inte helt avsluta, det är intressant för det tänkte jag också på apropå att vi arbetar med aktiva åtgärder internt i den större organisationen som är Sensus studieförbund som är vår huvudman, men där vi har arbetat med aktiva åtgärder och tar en diskrimineringsgrund i taget och ett tema i taget. Och det är först när man börjar jobba med det tredje eller fjärde steget eller grunden som man kan se hur allt hänger ihop. Hur tillgänglighet kopplat till toaletter hänger ihop med kön och transfrågor och liksom, hur det hänger ihop både med funktionalitet och kön. Så nu tror jag att vi har kommit till den där punkten att vi avslutar och är klara för idag (skrattar).

Olivia: härligt

Andie: ska vi säga nåt, vad är det vi brukar säga avslutande?

Olivia: vi kan säga att det går bra att följa oss i sociala medier Adu_Uppsala heter vi på Instagram, vi finns också på Facebook Antidiskrimineringsbyrån Uppsala-ADU, ja men...

Andie: ja och vi kan också säga att ni får gärna kontakta oss, man kan vända sig till oss, det finns ett formulär på vår hemsida, om man har blivit utsatt för diskriminering så kan man fylla i sina uppgifter och händelserna där, eller ringa till oss eller maila eller så om ni har blivit utsatta för diskriminering och har frågor kring det. Eller om ni har frågor kring utbildning såklart.

Olivia: eller om ni har tips eller så som ni vill att vi pratar om här i podden, det går också bra.

Andie: Ja men tack för idag

Olivia: Tack för idag

Andie: Då avslutar vi, hej då

Olivia: Hej då