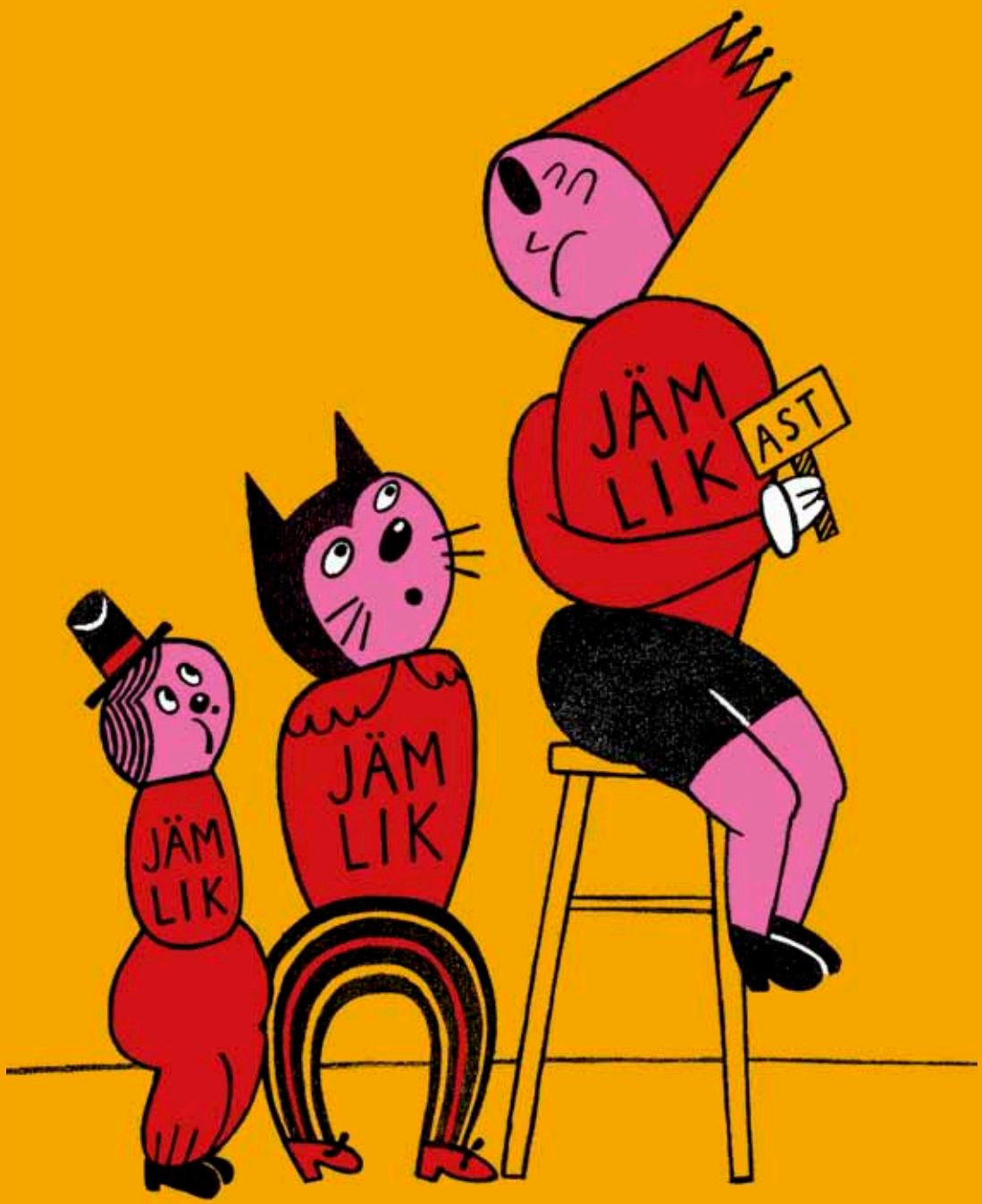
DIN **RÄTT**

Fundera, diskutera, agera
Ett studiematerial om allas rättigheter



Studiematerialet Din rätt har tagits fram av Madelene Persson, NSPH, Nationell samverkan för Psykisk Hälsa, och Kerstin Selén, Sensus studieförbund, på uppdrag av Hjärnkoll.

Tack alla provcirkeldeltagare och provcirkelledare och många andra för värdefulla idéer och synpunkter.

Innehållsförteckning

Inledning 5

Träff 1: Alla har vi rättigheter 7

Träff 2: Normer och makt 13

Träff 3: Mänskliga rättigheter och konventioner 19

Träff 4: Våra rättigheter – diskrimineringslagen 25

Träff 5: Olika typer av diskriminering 33

Träff 6: Vart vänder vi oss om vi upplever diskriminering? 39

Träff 7: Mobilisera och agera 47

Till cirkelledaren 48

Metoder 55

Kontaktuppgifter till stödorganisationer 57

Lästips 58

Studiematerial från NSPH 59

Grafisk form och produktion: Komodo
Illustrationer: Emma Rendel
Tryck: Allduplo

Inledning

Studiematerialet Din rätt

Det här studiematerialet har kommit till därför att det bland medlemmarna i NSPH:s medlemsorganisationer finns ett intresse att lära sig mer om sina rättigheter. Många vittnar om att de blivit orättvist behandlade på grund av sin psykiska ohälsa. Trots detta anmäls få fall till Diskrimineringsombudsmannen eller till antidiskrimineringsbyråer. Det kan vara av olika anledningar. En av dem är bristen på kunskap om diskrimineringslagstiftningen och om hur vi gör för att hävda vår rätt. Följande frågor tas upp i detta studiematerial: Vilka rättigheter har vi? Vad säger lagen? Vart vänder vi oss om vi blir kränkta eller orättvist behandlade? Hur kan vi stötta en kamrat som utsätts för diskriminering?

Det här studiematerialet är en del av Hjärnkoll. Hjärnkoll är en nationell kampanj som arbetar för ökad öppenhet kring psykisk ohälsa med målet att alla ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett psykiskt funktionssätt. Initiativet till kampanjen kommer från regeringen. Kampanjen bedrivs gemensamt av Handisam och NSPH. **Din egen berättelse** är ett annat studiematerial från Hjärnkoll. Det har till syfte att motverka självstigmatisering, det vill säga att människor vänder de negativa attityder mot personer med psykisk ohälsa som finns i samhället mot sig själva.

Vi som gjort materialet Din rätt har strävat efter att texterna ska vara kortfattade och lätta att ta till sig. Materialet bör ses som en introduktion till frågorna. För den som vill veta lite mer finns det till varje tema en kompletterande faktatext.

Materialet är tänkt för sju cirkelträffar omfattande tre studietimmar à 45 minuter vardera.

Studiecirkeln

Den klassiska studiecirkeln är en mindre grupp där vi lär av och tillsammans med varandra. Alla är aktiva och bidrar efter förmåga. De flesta söker sig till en studiecirkel utifrån ett intresseområde. Oftast finns ett studiematerial att utgå ifrån. Samtidigt är deltagarnas möjlighet att själva utforma cirkeln stor. Övningarna och samtalsfrågorna i studiematerialet ska ses som förslag och kan ersättas av frågor och övningar som engagerar cirkeldeltagarna i högre utsträckning. Cirkelledarens roll är inte att vara lärare och föreläsare. Cirkelledaren är den som med stor lyhördhet för deltagarna leder lärprocessen framåt, ser till att alla kommer till tals och att gruppen håller sig till ämnet.

JÄM
LIK
JÄM
LIK
JÄM
LIK
AST

Alla har vi rättigheter

Mål för den första träffen är att
- vi lär känna varandra och bekantar oss med materialet
- vi sätter upp några regler för vår cirkel
- vi får kunskap om några centrala begrepp
- ? (Plats för eventuellt eget mål som gruppen kommer överens om)

”Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter.” Med dessa ord inleds den första artikeln i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Mänskliga rättigheter gäller för alla. Oavsett vilka vi är och varifrån vi kommer så är vi alla födda fria och lika i värde och rättigheter. Detta studiematerial handlar om allas våra rättigheter.

Rättigheterna ska säkerställa att principen om allas lika värde genomförs på många av livets områden. Det handlar exempelvis om att alla ska ha möjlighet att få vård, utbildning och arbete, kunna yttra sig fritt och att ingen ska utsättas för våld och övergrepp. De mänskliga rättigheterna ställer krav på stat och makthavare. De bestämmer vad staten **ska** göra för sina medborgare och vad den **inte får** göra mot dem.

Om människor inte har samma rättigheter urholkas principen om allas lika värde. Principen om icke-diskriminering är en hörnsten för de mänskliga rättigheterna eftersom diskriminering gör att rättigheter och människovärde kränks. Studiematerialet handlar också om diskrimineringslagstiftningen och vad individer kan göra för att hävda sin rätt om de upplever sig ha blivit diskriminerade.

Vad innebär det att behandlas lika? Vad innebär lika rättigheter och möjligheter? Det är frågor som vi kommer att ta upp vid denna träff.

Men innan vi börjar samtalen om dessa frågor ska vi bekanta oss med varandra och komma överens om hur vi vill ha det i vår studiecirkel.

ÖVNING & SAMTAL

Det här är jag

Det här är en presentationsövning som är bra när deltagarna vill lära sig varandras namn:
- Fundera ut en egenskap du har som börjar på samma bokstav som första bokstaven i ditt namn. Exempelvis Maja – matglad, Hasse – hundägare.
- Gå en runda där alla säger sitt namn och talar om vilken egenskap de valt att karaktärisera sig med.
- När rundan är färdig, gå ett varv till där ni repeterar allas namn på så sätt att du själv är tyst när det är din tur och de andra då tillsammans hjälps åt att komma ihåg: ”Maja. Javisst – matglad!”

Eventuellt kan ni också göra en presentation med hjälp av bilder som sprids ut på golvet eller ett stort bord. Du väljer en bild som du tycker säger något om dig. Du väljer helt och hållet själv hur ”djup” du vill vara.

Det här är vår cirkel

Ta en stund då var och en bläddrar igenom materialet. Vad är du särskilt intresserad av? Vad vill du diskutera och lära dig mer om? Vad kan du redan? En studiecirkel formas av deltagarna tillsammans. Det finns ett frågetecken efter den sista punkten i uppräkningen av de tänkta målen för respektive pass. Är det ytterligare något gruppen vill behandla, relaterat till ämnet? Något ni vill stryka? Göra annorlunda? Det kan vara svårt att svara innan ni riktigt dykt ner i materialet, så ett tips är att ni återkommer till frågorna under cirkelns gång. När du anmälde dig till cirkeln gjorde du det troligen med vissa förväntningar. Allas förväntningar stämmer knappast överens på samtliga punkter, därför är det en god idé att vid den första träffen samtala om sina förväntningar. Ouppfyllda förväntningar är en vanlig orsak till missnöje. Innan cirkelarbetet startar är det läge att prata ihop sig och sätta upp gemensamma mål. Någon kanske tvingas skruva ner sina förväntningar något. Någon annans förväntningar kanske höjs.

ÖVNING & SAMTAL

Våra förväntningar

- Alla deltagare får ett antal post-it lappar.
- På lapparna skriver ni ner vad ni har för förväntningar på cirkeln. Skriv en förväntan på varje lapp.
- Sätt sedan upp lapparna på en tavla och sortera efter likheter.
- Samtala om gruppens förväntningar inför cirkeln och gör en gemensam bedömning av vilka förväntningar som är rimliga och som ni vill sträva efter att uppnå.
- Sammanfatta dessa förväntningar i någon eller några meningar som skrivs ner och följer cirkeln.

Ett förslag till upplägg

En studiecirkel fungerar i regel bäst om den har en ganska fast struktur. För denna cirkel föreslår vi följande moment som återkommer vid varje sammankomst:

1. Må-runda. En snabb runda där var och en kort berättar om den egna dagsformen. Detta för att både lära känna varandra bättre och för att lättare kunna släppa fokus på distraherande tankar och öka den mentala närvaron. Det är viktigt att denna runda är kort! Den ska inte vara ”terapeutisk”.
2. Backspegel och eventuella spaningar. Vad gjorde vi vid den förra sammankomsten? Vi ”hakar i”. Om någon gjort någon spaning relaterad till förra sammankomstens tema är det nu läge att berätta om den.
3. Träffens tema introduceras av ledaren. Ett sätt kan vara att samtala utifrån bilden som illustrerar kapitlet.
4. Övningar och samtal kring temat. Här är det bra med variation, eftersom vi lär oss på olika sätt. Här ska också deltagarnas egna frågor och erfarenheter få utrymme.

5. Avslutande runda. Dela med er till varandra: Det här tar jag med mig från dagens möte. Ett alternativ är att deltagarna vid rundan berättar för varandra: Detta har jag tänkt, känt och lärt? Ytterligare ett alternativ är att någon gång avrunda med Bildspråk. (Se metoddelen.)
6. Påminnelse om spaning – vad sägs och står i medierna om vårt tema? – för den som vill.

Fundera och samtala

ÖVNING & SAMTAL

Gör en runda då var och en får ge sina synpunkter på förslaget. Vid en runda är det alltid ok att ”passa”. Ingen är tvungen att yttra sig.

Överenskommelser för vår cirkel

För att umgänget i cirkeln ska bli trevligt och tryggt och arbetet effektivt är det bra att ha tydliga överenskommelser om hur vi ska vara mot varandra. Det kan handla om sådant som att mobiltelefoner ska vara avstängda och att allt som sägs stannar inom gruppen.

- Börja med att parvis eller i små grupper berätta för varandra om erfarenheter av att delta i studiecirkel eller annan gruppverksamhet: hur har det varit när det varit som allra bäst?
- Utifrån detta: Vad är viktigt för att gruppen ska fungera bra, så att vi lär oss och känner trygghet med varandra? Ta fram några punkter som kan fungera som regler för er grupp. Formulera dessa på ett positivt sätt. (Bättre än formuleringen ”Vi avbryter inte varandra” är ”Alla får tala till punkt”.)
- Lyft fram förslagen i den stora gruppen och reflektera tillsammans över dem. Ena er om några grundregler som ni alla vill följa.
- Ledaren skriver upp överenskommelserna på ett blädderblocksblad (eller annat stort papper) som följer gruppen.

Fundera och samtala

ÖVNING & SAMTAL

- Vilka tankar och känslor väcker bilden som inleder kapitlet hos dig? Fundera en liten stund. Gör sedan en ”runda” där ni berättar för varandra.

Jämlikhet och likabehandling

Centrala begrepp då det talas om mänskliga rättigheter är jämlikhet och likabehandling. Dessa begrepp står i samband med varandra. Jämlikhet handlar om att människor ska ha lika rättigheter och möjligheter. Likabehandling är ett sätt att nå jämlikhet. Men det kan finnas olika åsikter om vad likabehandling egentligen innebär. Räcker det med att alla behandlas lika eller betyder likabehandling att var och en ska behandlas utifrån sina egna förutsättningar och behov?

ÖVNING & SAMTAL

Fundera och samtala
Vad tänker du på när du hör ordet ”likabehandling”?

- Var och en reflekterar en stund för sig själv. Ta gärna med frågeställningen ovan i tankegångarna.
- Gör sedan en runda då alla i några få meningar får berätta vad de tänker. Låt var och en tala till punkt.
- Efter rundan kan vi fråga oss: Är det någon som omprövat vad hen först tänkte? Om så är fallet, berätta! På vilket sätt tänker du annorlunda efter att ha hört de andra?

Om vi ska främja ett samhälle med lika rättigheter oavsett psykiskt funktionssätt, vilken betydelse har likabehandling och jämlikhet?

- Samtala först i bikupor och sedan i storgrupp.

Avslutande runda

Vad tar du med dig från dagens träff? Var och en berättar i tur och ordning utan att någon avbryter eller kommenterar. Den som vill har rätten att ”passa”, avstå.

Spana till nästa gång – för dig som har lust
Spana i media – tidningar, TV – efter berättelser som väcker tankar utifrån det ni hittills samtalat om. Ta med din spaning till nästa träff.

VILL DU VETA MER?

När den allmänna förklaringen antogs lades grunden för hela det system av rättigheter som finns idag. Deklarationen uttrycker en gemensam vilja till förverkligandet av ett jämlikt samhälle. Deklarationen inleds med:

...eftersom erkännandet av det inneboende värdet hos alla medlemmar av människosläktet och av deras lika och oförytterliga rättigheter är grundval för frihet, rättvisa och fred i världen.

och fortsätter i artikel 1:

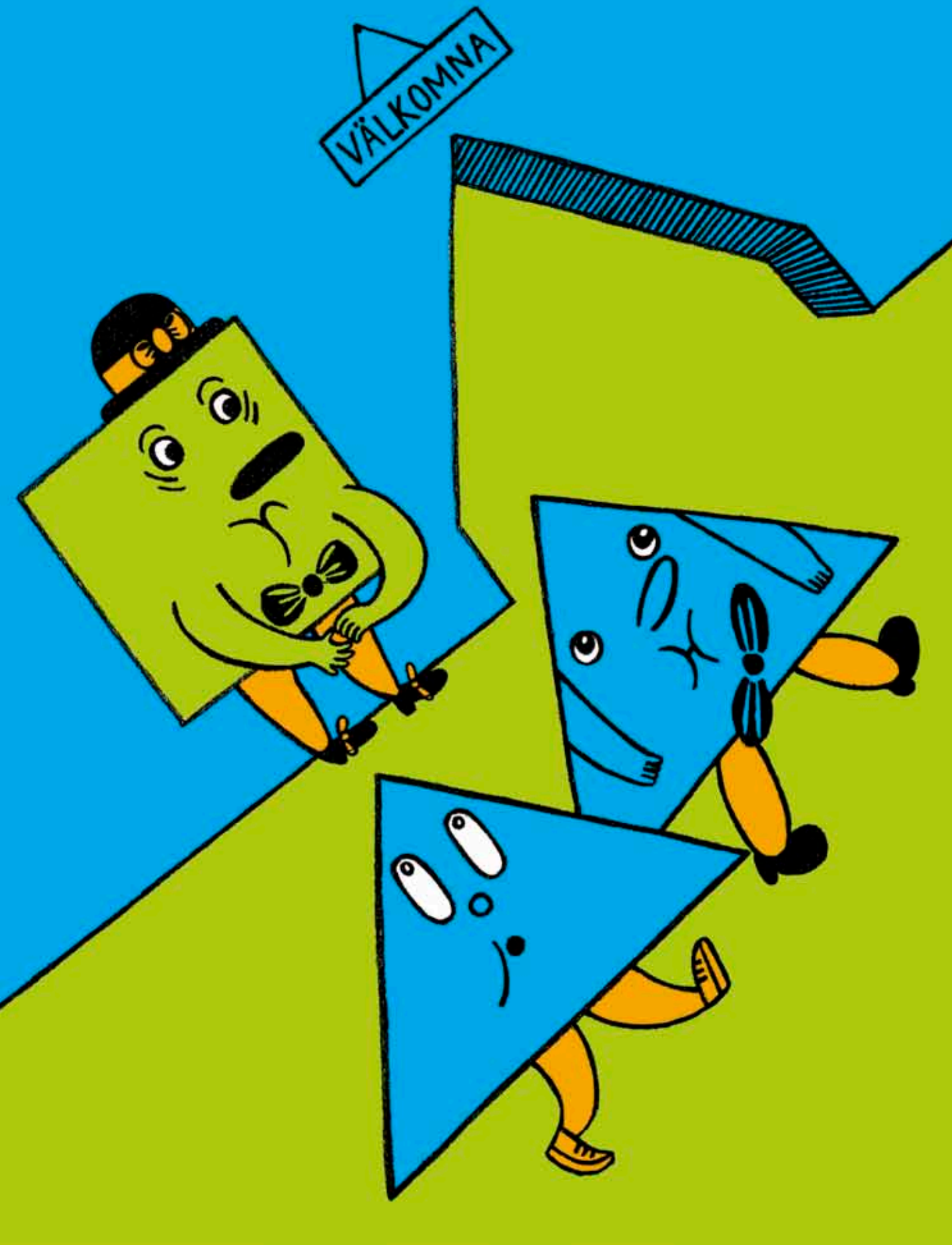
Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter...

Dessa ord betonar att grunden för de mänskliga rättigheterna är jämlikhetstanken och att människor ska behandlas lika. De mänskliga rättigheterna säger inte att en rättighet är viktigare än någon annan. Det görs ingen skillnad mellan olika typer av rättigheter – alla är lika viktiga.

Jämlikhet och likabehandling är två termer vars betydelse dock inte är alldeles självklar. Ett vanligt sätt att beskriva jämlikhet är att det just handlar om att alla människor har samma värde och rätt. Samtidigt finns det många olika tolkningar om vad jämlikhet egentligen är och innebär. För vad är det som ska vara jämlikt? Är det inkomster, möjligheter, rättigheter, friheter eller livschanser som ska vara jämlika? Vissa menar exempelvis att samhället är jämlikt om alla människor har tillgång till samma grundläggande rättigheter och är lika inför lagen. Andra menar att verklig jämlikhet kräver att alla måste ha samma **förutsättningar** att tillgodogöra sig sina rättigheter. Det betyder att samhället kanske behöver lägga mer resurser på åtgärder som stödjer en viss grupp istället för att behandla alla medborgare exakt lika. En person med en funktionsnedsättning kanske behöver stöd- och anpassningsåtgärder för att kunna genomföra sin skolgång på ett bra sätt. Först då ett sådant stöd finns kan alla tillgodogöra sig rätten till utbildning. När det talas om ett likabehandlingsarbete brukar det syfta på det arbete som görs för att säkerställa att alla ska ha lika villkor.

Vill du veta ännu mer? Läs vidare här:

- Lika i värde och rättigheter: om mänskliga rättigheter
- Människorätt: grundbok om mänskliga rättigheter


VÄLKOMNA

Normer och makt

Mål för den andra träffen är att
- få förståelse för vad normer är och hur de uppstår
- få förståelse för hur normer och makt hänger ihop med diskriminering
- ? (Plats för eventuellt eget mål som gruppen kommer överens om)

Inled med en kort må-runda.

Backspegel och spanrunda.

Förutsättningarna för lika rättigheter och möjligheter påverkas av de normer som finns i samhället. Normer kan beskrivas som osynliga eller oskrivna regler som påverkar våra föreställningar om vad som uppfattas vara ”normalt” och riktigt respektive vad som uppfattas vara avvikande och fel. Normer kan gälla allt från hur vi förhåller oss till varandra till hur vi förväntas vara, bete oss, tycka och se ut. Det finns positiva normer som oftast underlättar umgänget människor emellan. Det finns också normer som är begränsande och som gör att människor stängs ute. Normer kan uppstå för att en egenskap är vanlig, men det kan också handla om att de som tjänar på att normerna finns upprätthåller (de outtalade) reglerna. Att ingå i normen kan ge tillgång till makt och inflytande, till exempel makt att bestämma vad som anses vara okej. Det innebär att tillvaron i många fall kan bli svårare för dem som inte passar in i den rådande normen.

Normer märks sällan så länge ingen bryter mot dem. En person som själv tillhör normen i ett sammanhang kan ha svårt att se den. För dem som avviker från normen blir den däremot väldigt tydlig. Få människor befinner sig alltid inom ramen för olika normer. Normer förändras över tid och ser olika ut på olika platser.

Eftersom normer påverkar människors rättigheter och möjligheter är det viktigt att granska och ifrågasätta dem. Det är också viktigt att bli medveten om vilka normer vi själva är med och upprätthåller.

Fundera och samtala
Vilka tankar och känslor väcker bilden som inleder kapitlet hos dig? Fundera en liten stund. Gör sedan en ”runda” där ni berättar för varandra.

ÖVNING & SAMTAL

Normer – helt kort

Begreppet norm kommer från det latinska ordet för rättesnöre eller regel. Normer handlar om outtalade regler eller förväntningar på hur människor ska vara, bete sig, tycka eller se ut. Normer är föränderliga och kan se olika ut på olika platser och vid olika tillfällen. Normer formas utifrån maktförhållanden.

Makt – helt kort

Ett sätt att beskriva makt är att det handlar om maktutövning (en handling) och maktresurser (tillgångar). När person A påverkar person B att handla enligt A:s vilja även om det strider mot B:s vilja är det ett exempel på maktutövning. För att A ska kunna utöva makt över B behöver A maktresurser som kan användas för att belöna eller bestraffa B. Maktresurser kan till exempel handla om ekonomi, kontroll över dagordning, positioner, våldseller tvångsmedel. Maktordning handlar om hur olika grupper i samhället ges olika makt beroende på hur grupperna värderas i samhället. Maktstrukturer handlar om hur samhällets strukturer på samhällsnivå ger människor olika möjligheter och förutsättningar att påverka samhället och sitt liv.

Intersektionalitet – helt kort

Intersektionalitet är ett begrepp som ibland används i forskning om diskriminering. Vår bakgrund och vilka grupper vi anses tillhöra ger oss olika mycket makt och möjligheter i olika sammanhang. En svenskfödd kvinna med en psykisk sjukdom kan ha en helt annan position än en invandrad man med psykisk sjukdom och en ung person med en funktionsnedsättning en helt annan position än en äldre person med samma funktionsnedsättning. Ett intersektionellt perspektiv granskar hur faktorer såsom kön, funktionsförmåga, ålder med flera samverkar.

ÖVNING & SAMTAL

Övning: Vi tittar på våra egna relationer till normen

Meningen med den här övningen som brukar kallas ”teflontestet” är att vi som individer ska bli medvetna om hur vi själva förhåller oss till olika normer. Tanken är inte att vi ska dela in oss i grupper. Då vi betraktar de normer vi själva ingår i eller de normer vi bryter mot blir det tydligt för oss vilka områden vi bör vara särskilt uppmärksamma på. När vi ingår i en norm kan det vara svårt att se vilka fördelar eller privilegier det ger att tillhöra just den normen. Det kan vara enklare för oss att se på vilket sätt de normer vi själva bryter mot kan sätta hinder. Därför bör vi vara särskilt uppmärksamma på de områden där vi inte alls eller mycket lite känner av normen i samhället.

Hur ofta har du själv känt dig besvärad vid föreställningar om:

	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig
Ålder				
Kön				
Sexualitet				
Etnicitet				
Hudfärg				
Fysisk funktionalitet				
Klass				
Religion				
Psykisk funktionalitet				
Kroppsstorlek				

Reflektera och samtala

- Gör ”testet” tyst för dig själv. (Du behöver inte redovisa ”testresultatet”.) Vilka tankar väckte det hos dig? Var och en funderar en stund. Dela sedan dina tankar i bikupa (alltså i ett samtal för två) Gör sedan en runda då ni berättar för varandra. Det är förstås okej att ”passa”.
- Vilken betydelse har normer? Vad innebär det att tillhöra normen, vilka fördelar ger det och vilka följder kan det ha att bryta mot normen? Fundera först enskilt. Samtala sedan i bikupor för att slutligen göra en runda. Efter rundan ges utrymme för ett fritt samtal i hela gruppen.
- Varför, tänker ni, är det bra att ha koll på sina egna relationer till normen? Samtala i helgrupp.

Reflektera och samtala

ÖVNING & SAMTAL

Vilka exempel kan ni ge på normer som underlättar för de flesta? Gör en brainstorm. Förslagen får flöda utan att ni kommenterar eller diskuterar dem nu. Ledaren antecknar allt som kommer upp på tavlan.

Titta sedan på ”regelsamlingen” och samtala om normerna, den ena efter den andra, i storgrupp:

- Vad förmedlar normen?
- Kan du tänka dig att normen kan ställa till problem för någon?
- Vad händer när någon bryter mot denna norm?

Observera: Samtalet ska inte leda till en diskussion om huruvida en norm är bra eller dålig. Det intressanta är vad en norm **förmedlar** och hur den **fungerar**.

Ett begrepp som ibland används är funktionsnormer. Normer som handlar om hur människor förväntas fungera fysiskt och psykiskt.

- Vilka exempel på normer som handlar om psykisk hälsa kan ni tillsammans komma på?

Orden speglar normen

Vårt språk tydliggör de normer och maktstrukturer som finns. Det som anses vara norm behöver sällan förklaras närmare medan det som anses avvika från normen får förklarande tillägg, till exempel **fotboll** (underförstått herrfotboll) eller **damfotboll**.

På samma sätt beskrivs sällan människor utifrån exempelvis sin sexuella läggning, hudfärg eller psykiska hälsa om de anses tillhöra normen.

Orden vi använder är också viktiga eftersom de sänder signaler om samhället. Idag sägs exempelvis alltmer sällan att människor **har** funktionshinder utifrån kunskapen om att det snarare är samhället som sätter upp hinder än att hinder är något som människor **har**. Utan samhällets hinder skulle många fler människor kunna delta, oavsett sitt funktionssätt.

ÖVNING & SAMTAL

Fundera och samtala

- Vilken skillnad gör det om jag säger ”handikappanpassad” eller ”tillgänglig”?
- Kan du ge exempel på språkbruk som visar på normer om psykisk hälsa?

ÖVNING & SAMTAL

Övning: Ett steg fram – rollspel och reflektion

Den här övningen handlar om normers konsekvenser, privilegier – och brist på privilegier. Du som är cirkelledare hittar instruktioner på sidan 52.

Avslutande runda

Spana till nästa gång – för dig som har lust

Spana i media – tidningar, TV – efter berättelser som väcker tankar utifrån samtalen om normer och makt. Ta med din spaning till nästa träff.

VILL DU VETA MER?

Diskriminering betyder att avskilja och handlar om att vissa människor behandlas sämre än andra beroende på vilka grupper de anses tillhöra. För att förstå de bakomliggande orsakerna till diskriminering kan det vara viktigt att känna till vad som leder till att människor delas in i grupper (de kategoriseras) och hur normer och makt kan leda till diskriminering.

Att kategorisera är ett sätt för de flesta av oss att förstå tillvaron. Automatiskt beskriver vi saker i vår omgivning med gemensamma ord, exempelvis kallar vi så olika saker som skåp och stolar ”möbler”. Detta kan skapa struktur och underlätta för oss i våra liv. Men kategorisering kan också vara något negativt. Det blir tydligt då människor placeras in i olika grupper. När människor kategoriseras bygger det på förmodade likheter. Det kan bygga på allt ifrån hur människor ser ut, vilket funktionssätt de har, till vilket land de fötts i och så vidare. Föreställningarna om, och attityderna till, olika grupper som vi tycker oss se präglas av de normer som finns i samhället. Normerna styr hur ”grupperna” värderas. De som ingår i gruppen antas ofta ha gemensamma egenskaper: stereotyper skapas.

Den här grupperingen av människor betonar dessutom skillnader i förhållande till andra grupper. Till exempel invandrare eller svensk, psykiskt frisk eller psykiskt sjuk, man eller kvinna. Det skapas ett vi och ett dem. Människor ses inte som individer med skiftande egenskaper, de ses istället som representanter för en grupp. Verkligheten är den att varje människa är unik. Varje människa är sammansatt av olika identiteter. (Jag kan exempelvis vara smålänning, tonåring, homosexuell och mycket mer.) För att förstå hur summan av våra identiteter påverkar vår position i samhället kan ett intersektionellt perspektiv vara till hjälp. Intersektionalitet är ett sätt att förstå hur olika maktstrukturer samverkar och hur dessa påverkar människors utrymme och tillgång till makt. Föreställningar om olikheter och likheter ger oss olika möjligheter att delta i vissa sammanhang. Det går till exempel inte att enbart prata om patriarkala strukturer och bortse från hur etnisk tillhörighet och sociala förhållanden påverkar människors tilldelade status.

Vill du veta ännu mer? Läs vidare här:

- Ageraguiden
- Agera utan att diskriminera: en handbok för arbete mot diskriminering
- Krokben och utsträckta händer
- Bryt! Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet
- Medverkan: Fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter

KON-
VEN-
TION
KON-
VEN-
TION
KON-
VEN-
TION
vad vackra de är
tänk om det gick att åka dit

Träff 3.

Mänskliga rättigheter och konventioner

Mål för den tredje träffen är att
- få förståelse för hur mänskliga rättigheter och icke-diskriminering hänger ihop med svenska lagar
- få en allmän bild av de konventioner som finns och vad de syftar till
- ? (Plats för eventuellt eget mål som gruppen kommer överens om)

Inled med en kort må-runda.

Backspegel och spanrunda.

Vid förra träffen samtalade vi om hur samhällets normer påverkar människors möjlighet till makt och inflytande. Vissa människor kan bli utestängda och får i praktiken inte samma rättigheter och möjligheter som andra. De mänskliga rättigheterna hävdar att alla människor har lika värde och rätt oavsett vilka de är. Alla ska ha samma rätt till rättigheter och friheter utan diskriminering. Diskriminering – när människor särbehandlas utifrån hur de kategoriseras – urholkar därför principen om alla människors lika värde.

Alla människors lika värde och rätt, likabehandlingsprincipen och diskrimineringsförbudet är utgångspunkten både för de mänskliga rättigheterna och för diskrimineringslagen. Sverige har ratificerat, det vill säga anslutit sig till och tagit in i lagen, de flesta grundläggande konventioner på området mänskliga rättigheter. Vid denna träff ska vi lära oss mer om dessa konventioner och vad de handlar om.

Fundera och samtala

ÖVNING & SAMTAL

Vilka tankar och känslor väcker bilden som inleder kapitlet hos dig? Fundera en liten stund. Gör sedan en ”runda” där ni berättar för varandra.

Värde eller värdighet, gemenskap eller syskonskap

I sitt engelskspråkiga original lyder den första artikeln i den allmänna förklaringen:

All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood. Översättningen till svenska ser ut så här:

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap.

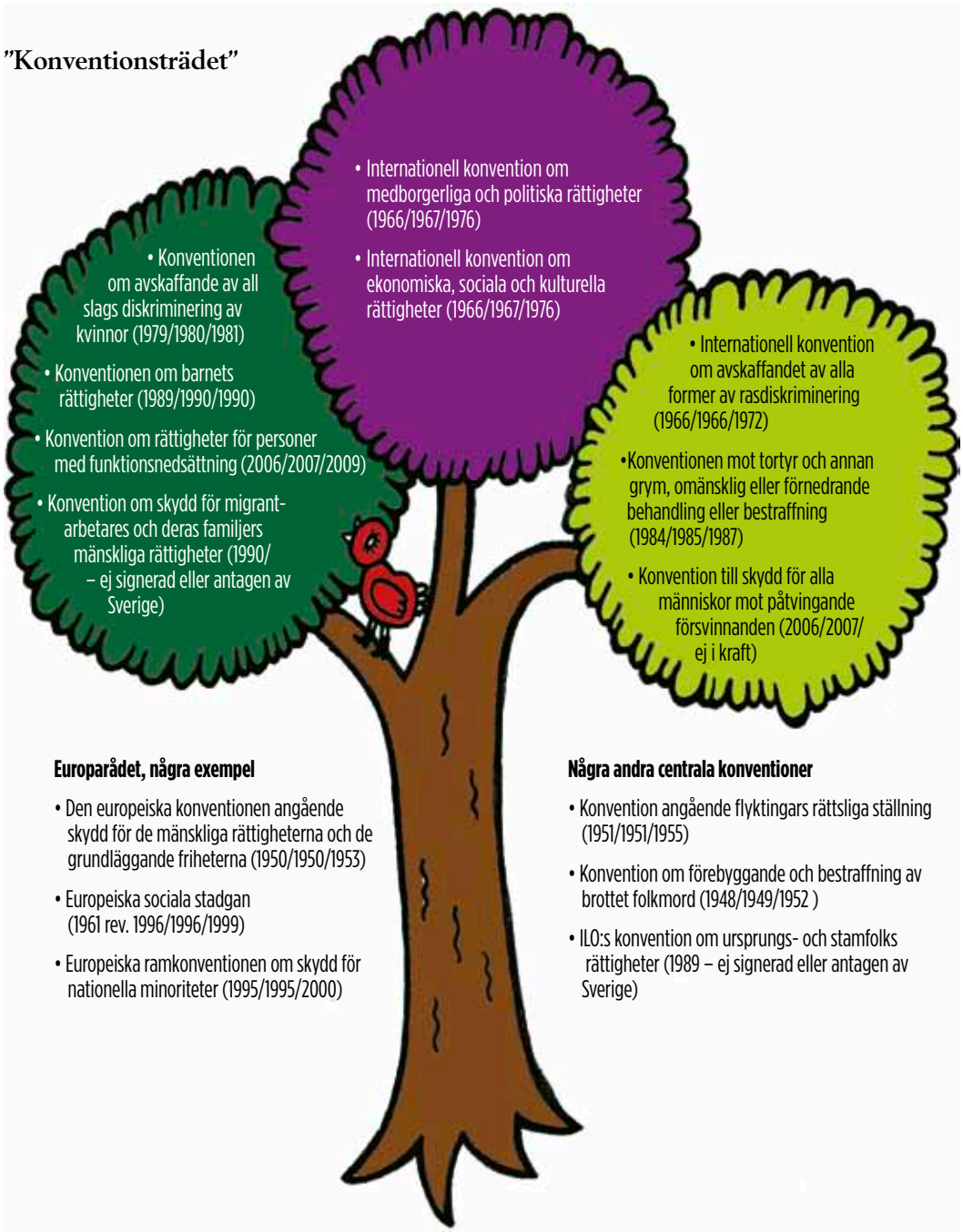
”Dignity” är översatt till värde i stället för ”värdighet” och ”brotherhood” till ”gemenskap” i stället för ”broderskap” – eller ”syskonskap” som vi hellre skulle säga i dag.

ÖVNING & SAMTAL

Fundera och samtala

- Vad anser ni om översättningen? Fundera en stund och samtala sedan om ordens valörer. Ta upp begreppen var för sig.
- Inledningen till formuleringen av de mänskliga rättigheterna nämner även våra skyldigheter, där finns ett **bör**. Samtala om förhållandet mellan rättigheter och skyldigheter.

"Konventionsträdet"



Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna antogs redan 1948 av FN:s generalförsamling. Utifrån den har nya konventioner, som till skillnad från deklarationen, är rättsligt bindande tagits fram. I FN-systemet för mänskliga rättigheter finns idag nio kärnkonventioner som behandlar olika områden. Den allmänna förklaringen kan ses som en grund som rättighetssystemet bygger på. Direkt ursprungen ur den är konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter samt konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. (lila) Bland kärnkonventionerna finns också en typ av konventioner som skyddar särskilt utsatta grupper (mörkgrön) och en typ som skyddar mot särskilt grova kränkningar. (ljusgrön) Det finns också andra viktiga konventioner. Under trädet återfinns några exempel på regionala konventioner och andra viktiga avtal. Årtalen inom parentes står för: Året då konventionen antogs av FN/Året Sverige undertecknade konventionen/Året då konventionen trädde i kraft i Sverige.

En konvention blir lag

En stat kan ta in konventionerna i landets lagar på två olika sätt: genom inkorporering eller transformering. Inkorporering innebär att hela konventionen tas in i den nationella lagstiftningen utan att ändras. När en konvention istället transformeras granskas de nationella lagarna för att se om de överensstämmer med det som står i konventionen. Om de nationella lagarna inte är tillräckliga för att uppfylla konventionens artiklar så stiftas nya lagar eller så ändras de som redan finns. Den vanligaste metoden i Sverige är transformering.

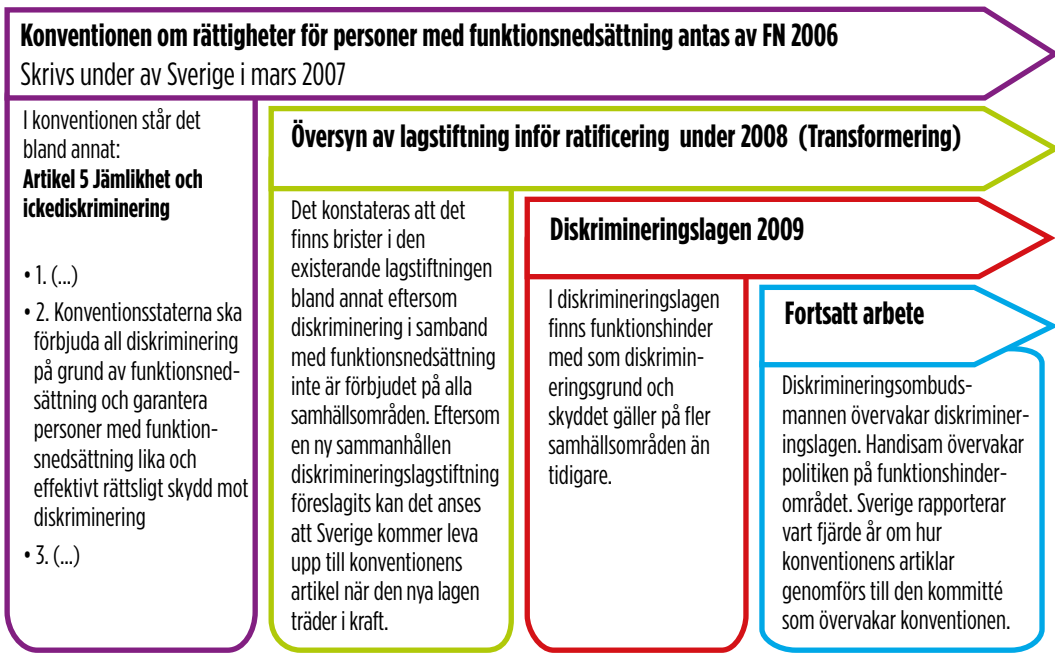
Europakonventionen är exempel på en konvention som inkorporerats och därför är direkt tillämplig som lag.

Fundera och samtala

- Kände du till några konventioner tidigare?
- Vid vilka tillfällen har du själv stött på någon av konventionerna?

ÖVNING & SAMTAL

Så här kan det gå till – exempel på hur en konventionsartikel kommer in i ett lands lagstiftning



Några centrala begrepp

Deklaration: En politisk viljeyttring som inte är juridiskt bindande.
Konvention: Rättsligt bindande för en stat som har ratificerat den.
Ratificera: Staten förbinder sig att följa en konvention genom att skriva ett avtal.
Inkorporering: Konventionens artiklar blir lag.
Transformering: Landets lagar anpassas så att de stämmer överens med konventionen.

ÖVNING & SAMTAL

Fundera och samtala

Barnkonventionen är en konvention som många känner till och vet något om vad den innehåller. Har ni själva kommit i kontakt med den? I så fall, hur och var? Vilket arbete tror ni ligger bakom att den fått en plats i mångas personliga kunskapsbank? Får ni några idéer om hur det går att verka för att exempelvis konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning skulle bli mer allmänt känd?

Avslutande runda

Spana till nästa gång – för dig som har lust

Spana i media – tidningar, TV – efter berättelser som berör mänskliga rättigheter eller konventionerna. Ta med din spaning till nästa träff.

VILL DU VETA MER?

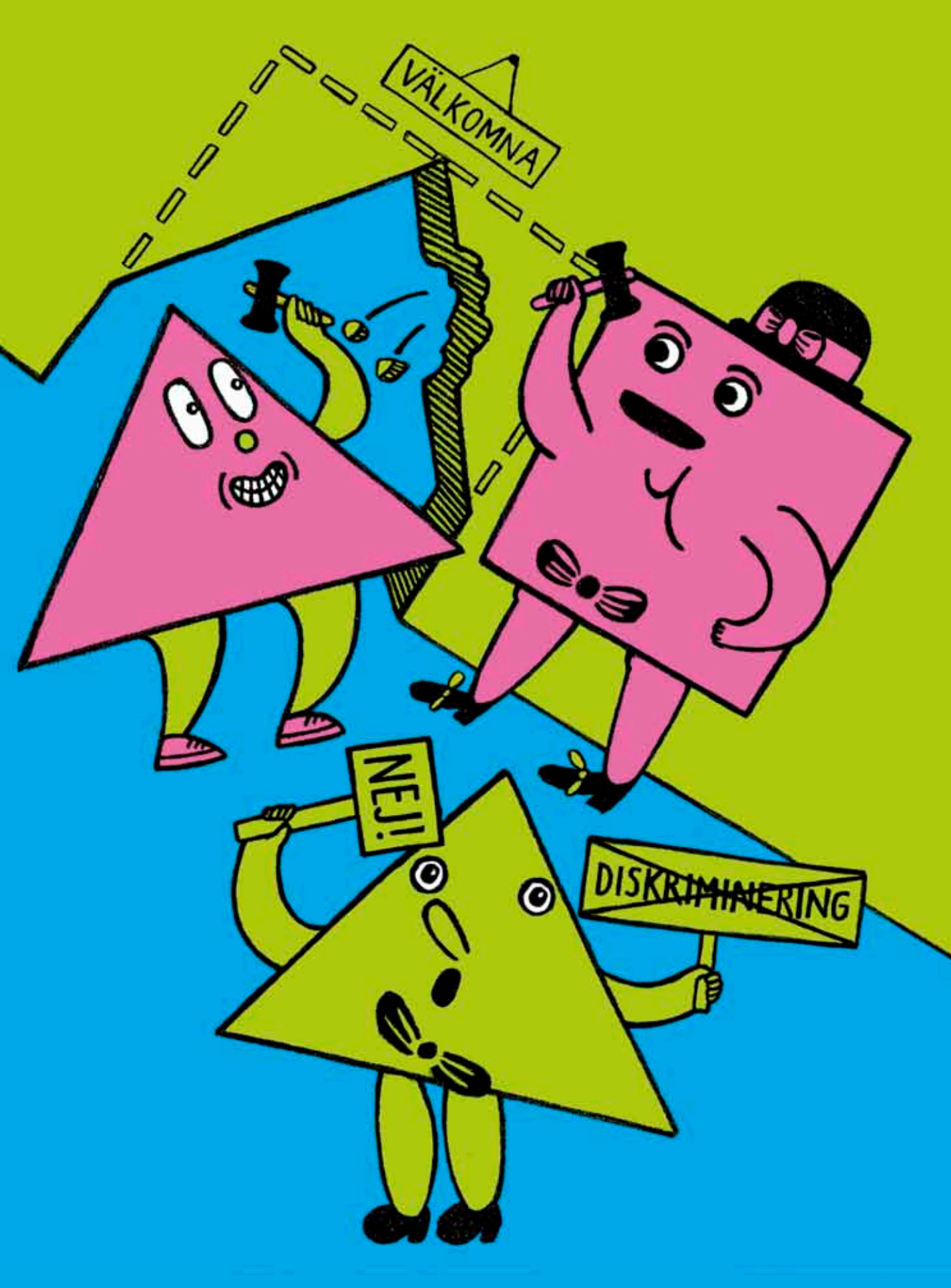
Att människan har rättigheter är inte en ny idé men när den allmänna förklaringen antogs av FN 1948 var det första gången som människors rättigheter artikulerades på global nivå. I deklarationen sammanfattades i trettio artiklar människors medborgerliga, politiska, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Dessa artiklar blev grunden för det system av mänskliga rättigheter vi har idag. Arbetet med att utforma rättsligt bindande konventioner satte igång direkt efter att den allmänna förklaringen hade antagits. Dock visade det sig att det var svårt för alla stater att enas om vilka rättigheter som skulle finnas med. Vissa länder tyckte det var viktigast med de medborgerliga och politiska rättigheterna medan andra tyckte det var viktigare med ekonomiska och sociala rättigheter. Detta resulterade i att två olika konventioner skapades; konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter och konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna.

Även om ett diskrimineringsförbud fanns med i de tidiga konventionerna kvarstod ett särskilt skyddsbehov för vissa grupper. Den första av de så kallade kollektiva rättighetskonventionerna var konventionen om avskaffande av all form av diskriminering av kvinnor som kom 1979. Därefter har särskilt skydd tillkommit för bland annat barn, personer med funktionsnedsättning och migrantarbetare. Det har också behövts ett särskilt skydd mot vissa grova kränkningar. 1984 antogs en konvention som förbjuder tortyr, och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling och 2010 en som är till skydd mot påtvingande försvinnanden. Konventionsrättigheterna kontrolleras av en kommitté som tillsammans med bland andra FN:s råd för mänskliga rättigheter övervakar att staterna följer det som står i konventionerna. Varje stat är skyldig att lämna en rapport om hur de lever upp till rättigheterna. Rapporter lämnas också ofta in av civilsamhällets organisationer vilket är ett viktigt komplement för att ge kommittén en så heltäckande bild som möjligt.

Det finns även regionala skydd för mänskliga rättigheter. I Europa antogs 1950 europakonventionen som handlar om medborgerliga och politiska rättigheter.

Vill du veta ännu mer? Läs vidare här:

- Alla har rätt: en bok om diskrimineringslagen
- Lika i värde och rättigheter: om mänskliga rättigheter
- Människorätt: grundbok om mänskliga rättigheter
- Här kan du hitta de konventioner som Sverige anslutit sig till och läsa mer om arbetet med mänskliga rättigheter: www.manskligarattigheter.se


VÄLKOMNA
NEJ!
DISKRIMINERING

Våra rättigheter – diskrimineringslagen

Mål för den fjärde träffen är att
- få förståelse för olika sätt att använda begreppet diskriminering
- få erfarenhet av att säga ifrån
- ? (Plats för eventuellt eget mål som gruppen kommer överens om)

Inled med en kort må-runda.

Backspegel och spanrunda.

I sin bredaste definition innebär diskriminering att det görs en åtskillnad mellan människor, till exempel på grund av en persons funktionsförmåga eller var den kommer ifrån. Diskrimineringen har underförstått en negativ effekt för hen som diskrimineras.

Men alla former av negativ särbehandling är inte diskriminering i **juridisk** bemärkelse. För att det ska vara diskriminering i juridisk bemärkelse ska personen för det första ha blivit **missgynnad**, exempelvis genom att hindras från att hyra bostad eller handla i affären eller genom att sägas upp från sitt arbete.

Missgynnandet måste ha koppling till en eller flera av de **diskrimineringsgrunder** som finns i diskrimineringslagen. Exempel: en person har inte fått hyra bostad eller nekats vård på grund av att personen har en funktionsnedsättning eller inte uppfattas vara svensk.

Dessutom kan diskriminering i juridisk mening bara ske på **vissa områden och i vissa sammanhang.** Diskrimineringen måste också ske i en **verksamhet där det finns någon ansvarig** och därför kan till exempel privatpersoner inte diskriminera varandra i juridisk mening.

För att det ska vara diskriminering i lagens mening måste det också finnas en **jämförbar situation**. En jämförbar situation kan vara att två personer söker ett arbete och den ena inte kallas till intervju för att hen har en funktionsnedsättning. Det behöver inte alltid finnas en ”riktig” person att jämföra med. Det kan vara tillräckligt om det går att göra troligt att andra personer skulle behandlats på ett annat sätt.

Vid detta tillfälle ska vi titta på vad som skiljer diskriminering i juridisk mening från annan typ av negativ särbehandling. Vi ska också se vad som kan göras vid negativ särbehandling då särbehandlingen inte omfattas av diskrimineringslagen.

Fundera och samtala
Vilka tankar och känslor väcker bilden som inleder kapitlet hos dig? Fundera en liten stund. Gör sedan en ”runda” där ni berättar för varandra.

ÖVNING & SAMTAL

Skyddade diskrimineringsgrunder

Lagen skyddar mot missgynnande som har koppling till sju grunder – de så kallade diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna är ett sätt att identifiera de områden där det behövs ett särskilt skydd. Egenskaper som kan anses ligga till grund för diskriminering är sådana egenskaper som anses vara medfödda, förvärvade eller ibland valda, och egenskaper som utifrån principen om allas lika värde och rättigheter är så grundläggande att de bör skyddas. Det betyder inte att de nuvarande sju diskrimineringsgrunderna inte kan komma att förändras. Diskrimineringsgrunderna är olika i olika länder. Här sker en utveckling. Exempelvis var det inte längre tillbaka än 2010 som könsidentitet eller könsuttryck samt ålder lades till diskrimineringsgrunderna i Sverige.

De nuvarande diskrimineringsgrunderna

Etnisk tillhörighet

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Funktionsnedsättning*

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Kön

Att någon är kvinna eller man.

Könsidentitet* och könssuttryck

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.

Religion eller annan trosuppfattning

Definieras inte i lagen. Av förarbeten framgår att skyddet avser världsreligioner eller en tro som är att likställa med religion. Även att vara ateist eller agnostiker skyddas.

Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder

Uppnådd levnadslängd.

* I lagtexten används begreppen ”funktionshinder” och ”könsöverskridande identitet eller uttryck”. Vi väljer dock att skriva ”funktionsnedsättning” och ”könsidentitet”. De begreppen använder vanligen även Diskrimineringsombudsmannen och antidiskrimineringsbyråerna.

ÖVNING & SAMTAL

Fundera och samtala
Tycker du något saknas bland diskrimineringsgrunderna? Vad i så fall? Om ni vill: Välj en diskrimineringsgrund och samtala om definitionen av den.

Den nuvarande diskrimineringslagen är en civilrättslig lag som trädde i kraft den 1 januari 2009. Dessförinnan fanns ett diskrimineringsförbud som var utspritt i flera lagar. Genom att alla förbud samlas i en och samma lag avses skyddet bli mer heltäckande och effektivt.

Syftet med lagen är tvådelat. Det ena ändamålet är att motverka diskriminering och det andra att främja lika rättigheter och möjligheter. **Genom förbudet mot diskriminering och kraven på aktiva åtgärder** för att förebygga och förhindra diskriminering ska syftet nås. Förbuden och kraven är tvingande. Det innebär att det kan få juridiska konsekvenser om diskriminering förekommer eller om det inte genomförs ett förebyggande arbete. Det är statens uppdrag att se till att lagen följs. För detta ändamål har myndigheten Diskrimineringsombudsmannen, DO, inrättats.

Skyddade samhällsområden

Diskriminering i **juridisk mening** kan bara ske på vissa områden i samhället. På vissa områden är kraven för att motverka diskriminering mer omfattande än på andra områden. Inom arbetslivs- och utbildningsområdet ställs fler krav. Till exempel finns krav på att skäliga stöd- och anpassningsåtgärder ska vidtas så att arbetsplatsen eller skolan blir tillgänglig och funktionell för en person som har en funktionsnedsättning. Genom stöd- och anpassningsåtgärder ska den med en funktionsnedsättning komma i en situation som är jämförbar med den som saknar nedsättningen. Andra sådana krav är exempelvis att utreda och åtgärda vid misstankar om trakasserier bland anställda eller elever. Skolan måste upprätta likabehandlingsplaner och en arbetsplats med fler än tjugofem anställda måste ha en jämställdhetsplan.

Precis som när det gäller diskrimineringsgrunderna har det skett en utveckling av samhällsområden över tid.

ÖVNING & SAMTAL

Fundera och samtala

Gå igenom samhällsområdena på nästa sida. Tycker du något samhällsområde saknas? Vilket i så fall?

Arbetsliv

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Utbildning

Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnare när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag

Diskriminering av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag.

Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet

Diskriminering är förbjuden i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna starta eller bedriva näringsverksamhet och behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna utöva ett visst yrke.

Medlemskap i vissa organisationer

Diskriminering är förbjuden i fråga om medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation, och förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.

Varor, tjänster och bostäder m.m

Diskriminering är förbjuden för den som utanför privat- och familjelivet tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten, eller anordnar en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning.

Hälso- och sjukvård samt socialtjänsten m.m.

Diskriminering är förbjuden i fråga om hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet, verksamhet inom socialtjänsten, och stöd i form av färdtjänst och riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag.

Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkring och studiestöd

Diskriminering är förbjudet i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem, arbetslöshetsförsäkringen, och statligt studiestöd.

Värn- och civilplikt

Diskriminering är förbjuden vid mönstring eller annan utredning om personliga förhållanden enligt lagen om totalförsvarsplikt samt vid inskrivning för och under fullgörande av värnplikt eller civilplikt, samt vid antagningsprövning till samt under fullgörande av annan motsvarande militär utbildning inom Försvarsmakten.

Offentlig anställning

Diskriminering är förbjuden (...) när den som helt eller delvis omfattas av lagen om offentlig anställning bistår allmänheten med upplysningar, vägledning, råd eller annan sådan hjälp, eller på annat sätt i anställningen har kontakter med allmänheten.

ÖVNING & SAMTAL

Säg ifrån!

Vi ser alltså att diskrimineringslagen inte skyddar från alla typer av kränkningar och inte i alla sammanhang. Men vi kan ändå säga ifrån när vi själva eller någon annan kränks.

Vad händer när vi säger ifrån? Gör gärna ett forumspel och känn på!

- Dela in er i två grupper.
- Bägge grupperna funderar ut en kort sketch där diskriminering förekommer. Den ska handla om något som skulle kunna hända i er vardag. Det behöver inte röra sig om diskriminering i juridisk mening. Sketchen ska sluta i en diskriminerande handling eller i diskriminerande ord. En i gruppen är den som diskriminerar, en person är utsatt för diskrimineringen och övriga är passiva åskådare eller medhjälpare.
- Grupperna spelar upp sina sketcher för varandra.
- Grupperna spelar upp sina sketcher för varandra ytterligare en gång, och denna gång har åskådarna möjlighet att avbryta forumspelet genom att ropa ”Stopp!”. Den som sagt stopp går då in i forumspelet och ersätter antingen en passiv åskådare eller den som diskrimineras.
- Sketchen fortsätter där den avbröts men nu kan den som hoppat in förändra förloppet…

Fundera och samtala

- Vad förändrades?
- Vad hade inhopparen för avsikt?
- Hur förändrades situationen för den som blev diskriminerad? Vad tror ni hen tänkte och kände?
- Hur förändrades situationen för den som diskriminerade? Vad tror ni hen tänkte och kände?
- Hur kan vi bli bättre på att säga ifrån i vår vardag?

Avslutande runda

Spana till nästa gång – för dig som har lust

Spana i media – tidningar, TV – efter berättelser om särbehandling och diskriminering. Ta med din spaning till nästa träff.

VILL DU VETA MER?

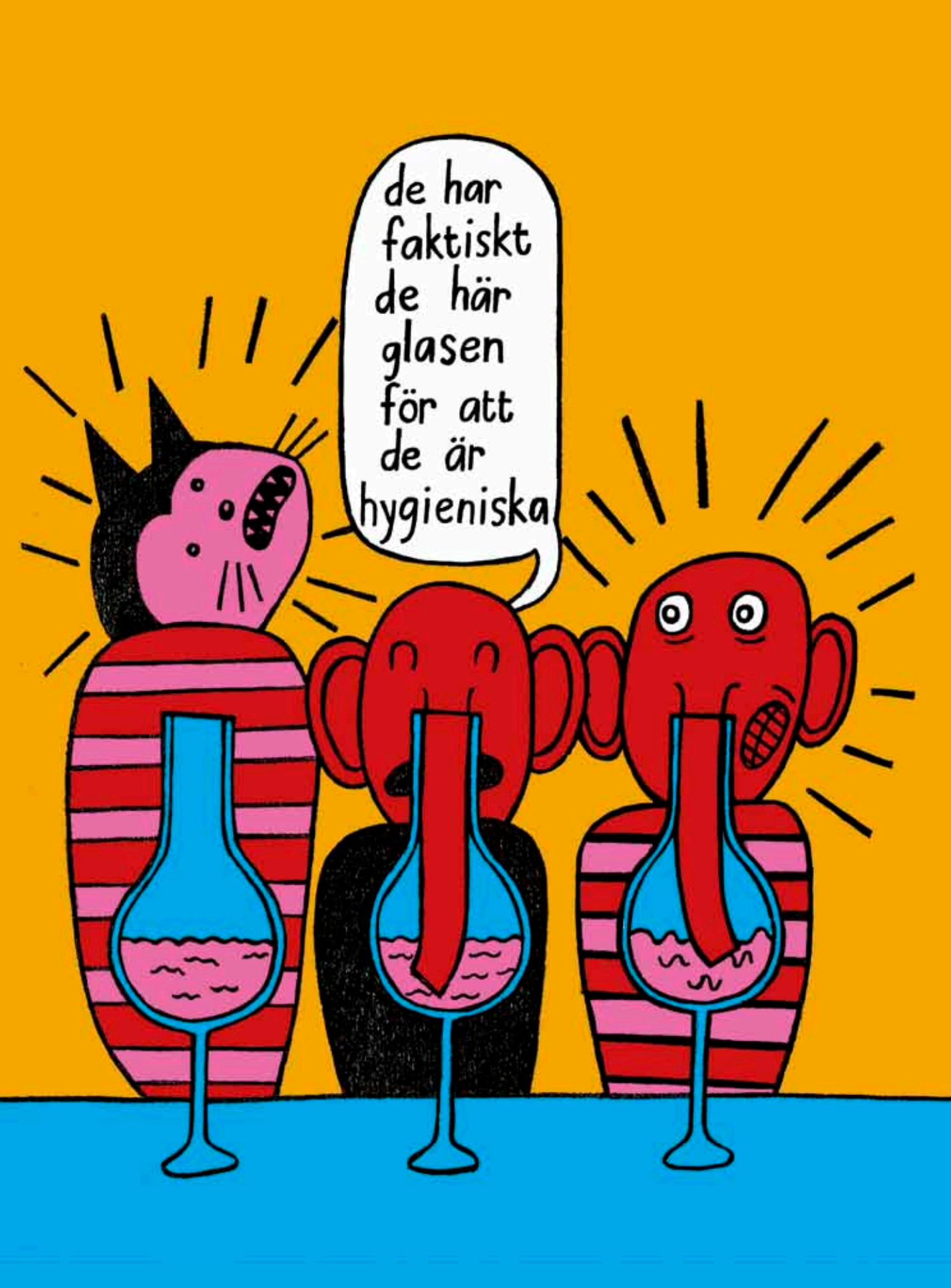
I internationell rätt har förbudet mot diskriminering utvecklats under lång tid. Tidiga deklarationer eller konventioner innehåller skrivningar om att rättigheterna ska ges utan åtskillnad på grund av t ex kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet av nationell minoritet, förmögenhet eller börd. Listan på diskrimineringsgrunder är inte uttömmande utan ska ses som exempel. Utgångspunkten är alla människors lika värde och rätt. Fler konventioner har tillkommit vilket också påverkat den svenska lagstiftningen. En av de tidiga diskrimineringslagarna handlade om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet. Efter hand kom fler lagar som gällde olika diskrimineringsgrunder, exempelvis etnisk diskriminering, diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och likabehandling av studenter i högskolan med flera. 2003 kom en lag som gemensamt gällde etnisk tillhörighet, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning.

Utvecklingen av de olika lagarna gjorde området svårt att överblicka. Därför tillsattes en utredning med uppdrag att se över möjligheterna att skapa en sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Utredningen skulle också bland annat undersöka om fler diskrimineringsgrunder eller samhällsområden behövde tillkomma och om det behövdes ett utökat skydd mot bristande tillgänglighet. Arbetet ledde till den diskrimineringslagstiftning vi har idag. När den nya diskrimineringslagen trädde i kraft slogs de tidigare olika ombudsmännen ihop till en, fler diskrimineringsgrunder och samhällsområden där skyddet gäller lades till. Diskrimineringslagen fungerar tillsammans med en straffrättslig reglering i brottsbalken som det skydd mot diskriminering som finns idag.

Den nya diskrimineringslagen har även fått kritik. En del menar att det borde finns flera diskrimineringsgrunder, andra att det inte skulle behöva tydliggöras på vilka grunder människor kan bli diskriminerade, utan att det är **behandlandet** i sig som är det viktiga. Ytterligare exempel på kritik har varit att krav på **tillgänglighet** inom alla samhällsområden inte infördes i den nya lagen.

Vill du veta ännu mer? Läs vidare här:

- Agera utan att diskriminera: en handbok för arbete mot diskriminering
- Alla har rätt: en bok om diskrimineringslagen
- Krokben och utsträckta händer
- O/lika: interaktiva metoder att använda i arbetet med fördomar, normer och diskriminering
- Här kan du läsa mer om diskriminering och diskrimineringslagen: www.do.se


de har faktiskt de här glasen för att de är hygieniska

Olika typer av diskriminering

Mål för den femte träffen är att:
- få en fördjupad förståelse för olika former av diskriminering och det skydd lagen ger
- ? (Plats för eventuellt eget mål som gruppen kommer överens om)

Inled med en kort må-runda.

Backspegel och spanrunda.

Fundera och samtala
ÖVNING & SAMTAL
Vilka tankar och känslor väcker bilden som inleder kapitlet hos dig? Fundera en liten stund. Gör sedan en ”runda” där ni berättar för varandra.

Vid förra träffen talade vi om vad som är diskriminering i lagens mening, var och på vilka grunder diskriminering kan identifieras. Men sättet någon missgynnas på kan se olika ut och kräva olika typer av åtgärder. Därför skiljer diskrimineringslagen på olika **former** av diskriminering.

Direkt diskriminering är när människor i samma situation behandlas olika. Om en person behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation kan det vara direkt diskriminering. Ett exempel kan vara när två personer med likvärdiga meriter söker ett arbete och den ena väljs bort i rekryteringen på grund av någon av diskrimineringsgrunderna. I motsats till direkt diskriminering handlar **indirekt diskriminering** om när olika diskrimineringsfall behandlas lika. Det handlar om när regler som verkar vara neutrala och gälla alla, i verkligheten leder till att vissa grupper av människor missgynnas. För att dömas för diskriminering måste det dock prövas om regeln är rimlig eller inte. Ett exempel på indirekt diskriminering kan vara om ett företag eller en skola har oskäliga regler kring klädsel som hindrar personer på grund av sin religiösa tro att arbeta eller delta i utbildningen. Diskriminering kan också handla om **trakasserier.** Som trakasserier räknas ageranden eller beteenden som kränker någon annans värdighet och som har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan vara fysiska, verbala eller i annan form. Sexuella trakasserier är uppträdanden av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan exempelvis vara ovälkomna sexuella anspelningar eller beröring av sexuellt slag. Den som trakasserar måste ha eller få insikt om att agerandet är kränkande. Därför är det viktigt att på ett eller annat sätt visa eller tala om när ett beteende inte är välkommet.

Det är också straffbart att ge uppmaning eller **instruktion att diskriminera**. En ansvarig för verksamhet får inte uppmana anställda att utföra diskriminerande handlingar. Ett sådant exempel skulle kunna vara att en rekryteringsansvarig får instruktioner av chefen att inte anställa personer som har en funktionsnedsättning. Det är olagligt att utsätta en person som påtalat diskriminering för någon form av bestraffning, eller **repressalier.** Detta gäller både om personen anmält eller deltar i en utredning om diskriminering. När en person förlorat sitt arbete för att hen berättat om att det förekommit diskriminering kan den personen ha utsatts för repressalier.

ÖVNING & SAMTAL

Övning: Lagbrott eller ej?

I den här övningen ska vi titta på hur diskriminering i **juridisk mening** kan identifieras. Fallen är kortfattat beskrivna, en del är påhittade och alltför många fakta saknas för att det ska kunna göras en heltäckande analys. Därför är facit inte alla gånger solklart. Gör övningen parvis eller i liten grupp. Dela upp fallen mellan er, om ni vill.

- Uppgiften är att resonera kring **vilka fall som kan vara omfattade av lagligt skydd och vilka som troligen inte är det.** Använd förteckningen över diskrimineringsgrunderna som finns på sidan 26 och förteckningen över diskrimineringsområden på sidan 29 tillsammans med checklistan över olika former av diskriminering.
- Samtala också om vilken **form av diskriminering** respektive fall skildrar. Till er hjälp har ni definitionerna ovan.
- Berätta för varandra i storgruppen hur ni resonerade.

Välj ett fall

1 S är fjorton år och har en neuropsykiatrisk diagnos. I närheten av hemmet ligger en skola som familjen tror kommer passa S. Skolan arbetar efter en särskild pedagogik som familjen tror kan vara bra för S men i övrigt behöver S inga särskilda stödåtgärder. I sin ansökan till skolan berättar föräldrarna om S diagnos. Efter en tid svarar skolan familjen. I sitt svar berättar de att det redan nu finns många andra elever på skolan med särskilda behov och att de därför inte kan ta emot fler.

2 För fem år sedan fick K en psykisk funktionsnedsättning som gjorde det svårt att arbeta på morgonen och förmiddagen. De första åren gick det bra och K jobbade på eftermiddagen och kvällar. Under hösten börjar en ny chef på företaget. K får ett nu ett nytt schema där flera av arbetspassen ligger på morgonen. K tar upp det med sin nya chef men chefen svarar att K kanske ska söka ett annat arbete om arbetstiderna inte passar.

3 M har under en längre tid haft ont i sitt knä. Särskilt ont gör det på nätterna. Sedan tonåren har det varit klart att M har en bipolär sjukdom och hen har vid några tillfällen vårdats inom psykiatrin. Sömnbristen gör M orolig och M uppsöker därför vårdcentralen för att få hjälp med smärtan i sitt knä. Läkaren på vårdcentralen undersöker aldrig M:s knä vid besöket utan råder M att ta kontakt med psykiatrin så att de kan hjälpa M med sömnbesvären.

4 V har varit på möte med föreningen i sitt bostadsområde.. Under kvällen hamnar V i en diskussion med en granne som slutar i konflikt där grannen säger nedsättande tillmälen om V. V tycker situationen har blivit olustig. V går hem från mötet och känner att det kommer att bli obehagligt att träffa grannen i framtiden.

5 C ska på arbetsintervju för en tjänst som handläggare på ett stort företag. C har flera års erfarenhet som handläggare och känner sig väl lämpad för tjänsten. I sin ansökan har C berättat om sin ADHD. Intervjun börjar bra säger att C har de kvalifikationer som företaget eftersöker. I slutet av intervjun får C frågor om sina familjeförhållanden, sin ADHD och om C har barn.Efter detta avslutas intervjun snabbt och C tycker att stämningen var lite konstig på slutet. Efter att inte hört något på två veckor hör C av sig till företaget. Där svarar de att C inte var rätt person för jobbet och att de anställt en annan person.

6 F ska ut med sina kompisar för att äta på restaurang. När de kommer fram till restaurangen och ska gå in blir sällskapet stoppade i dörren. F blir nekad att komma in. Dörrvakten hävdar att F är för berusad. F som inte druckit någon alkohol berättar det för vakterna och detta intygas också av kompisarna. Vakterna släpper ändå inte in F som går hem.

7 L ska åka till en affär för att handla presenter. L är rullstolsburen och när L kommer fram till affären kan hen inte komma in.

8 I skolan har E blivit retad vid upprepade tillfällen av sina skolkamrater. E har talat om för sina lärare att hen blivit kränkt när de andra eleverna sagt nedsättande saker. Lärarna har inte gjort någonting.

Checklista till hjälp vid analys och samtal om fallen

Direkt diskriminering – När lika fall behandlas olika

Har det skett på ett samhällsområde som omfattas av lagen?
Har någon blivit missgynnad d.v.s sämre behandlad?
Finns det ett samband mellan missgynnandet och en (eller flera) diskrimineringsgrunder?
Är det en jämförbar eller likvärdig situation?

Indirekt diskriminering - När olika fall behandlas lika

Har någon blivit missgynnad genom en skenbart neutral bestämmelse eller kriterium, eller ett skenbart neutralt förfaringsätt?
Finns det ett samband mellan missgynnandet och en (eller flera) diskrimineringsgrunder?
Har det skett på ett samhällsområde som omfattas av lagen?

Trakasserier och sexuella trakasserier – Uppträdande som kränker någons värdighet

Har trakasserierna skett på ett samhällsområde som omfattas av lagen?
Har trakasserierna samband med en diskrimineringsgrund?
Har den som trakasserat blivit medveten om, eller är det uppenbart att beteendet är ovälkommet?
Om arbetsliv eller utbildning; har ansvarig fått information om trakasserierna och inte vidtagit åtgärder?

Instruktioner att diskriminera - Någon som står i beroendeställning instrueras av annan att diskriminera

Har missgynnandet eller trakasserierna skett på ett samhällsområde som omfattas av lagen?
Har missgynnandet eller trakasserierna samband med en diskrimineringsgrund?
Har någon missgynnats eller trakasserats av person som fått order eller instruktioner om att göra så?
Finns det ett beroende- eller lydnadsförhållande mellan den som utfört handlingen och den som gett instruktionen/ordern?

Avslutande runda

Spana till nästa gång – för dig som har lust
Spana i media – tidningar, TV – efter berättelser om diskriminering eller negativ särbehandling. Ta med din spaning till nästa träff.

VILL DU VETA MER?

Att avgöra vad som är diskriminering eller inte är inte alltid enkelt. Diskrimineringslagen innehåller flera undantag som kan vara bra att känna till. Ålder är exempelvis en diskrimineringsgrund som inte har lika starkt skydd som andra diskrimineringsgrunder på flera samhällsområden. På många områden är det tillåtet med åldersgränser och det är också okej för exempelvis en arbetsgivare att behandla olika på grund av ålder om skillnaderna i behandlingen har ett berättigat syfte. Det kan också vara tillåtet med positiv särbehandling. Att positivt särbehandla utifrån kön i arbetslivet kan till exempel vara tillåtet om det syftar till att främja jämställdhet mellan män och kvinnor. Det kan också vara tillåtet för en arbetsgivare att göra skillnad vid andra diskrimineringsgrunder. Det är då nödvändigt att syftet är berättigat och att kravet för att uppnå syftet är lämpligt och nödvändigt. Det kan handla om att arbetets natur förutsätter en viss egenskap hos den som ska anställas. En person som ska arbeta som polis måste kanske ha en viss fysisk förmåga. Däremot kan det inte krävas att en anställd ska kunna tala flytande svenska om det inte krävs för att utföra arbetsuppgifterna i ett yrke. Att det ska vara berättigat innebär att det ska vara förenligt med värderingar i ett demokratiskt samhälle med mänskliga fri- och rättigheter. Att det ska vara lämpligt och nödvändigt innebär att det inte kunde gjorts på ett mindre ingripande sätt för att uppnå syftet. I ett fall skulle exempelvis Arbetsdomstolen avgöra ett fall där ett företag ställt längdkrav på dem som sökte jobb. Detta hade en negativ effekt för vissa kvinnor som när de var kortare uteslöts från anställningsförfarandet. Företaget menade att längdkravet var berättigat för att minska risken för arbetsskador. Detta syfte ifråga-sattes inte. Frågan var om längdkravet verkligen var lämpligt och nödvändigt för att minska risken för arbetsskador. Domstolen ansåg inte att företaget hade visat att just ett längdkrav var den bästa åtgärden för att minska risken för arbetsskador. Det berättigade syftet borde alltså kunna uppnås med andra medel. Företaget hade gjort sig skyldigt till indirekt diskriminering.

Vill du veta ännu mer? Läs vidare här:

- Agera utan att diskriminera: en handbok för arbete mot diskriminering
- Alla har rätt: en bok om diskrimineringslagen
- Krokben och utsträckta händer
- Här kan du läsa mer om diskriminering och diskrimineringslagen: www.do.se

HITTA DEN
ANSVARIGE

Träff 6.

Vart vänder vi oss om vi upplever diskriminering?

Mål för den sjätte träffen är att
- få kunskap om vart jag vänder mig om mina rättigheter kränkts
- få kunskap om hur jag kan anmäla diskriminering och vad som är viktigt att tänka på vid anmälan
- ? (Plats för eventuellt eget mål som gruppen kommer överens om)

Inled med en kort må-runda.

Backspegel och spanrunda.

Arbetet mot diskriminering och för lika rättigheter är ständigt pågående och berör stora delar av samhället. Det är staten som ska se till att det som uttrycks i internationella konventioner kommer in i lagstiftningen. Vi har i denna studiecirkel sett hur staten försöker trygga allas lika värde och rätt genom diskrimineringslagstiftningen. När det kommer till hur rättigheterna ska yttra sig i praktiken ligger ett stort ansvar på bland annat myndigheter, landsting och kommuner.

I denna träff tittar vi på hur du går tillväga för att påtala när du själv eller någon annan blivit negativt särbehandlad eller diskriminerad. Ibland kan det dessvärre vara så att det inte går att lösa en konflikt som uppstått. Då kan hjälp behövas för att reda ut det som hänt och få möjlighet till upprättelse. Vi ska därför också titta på hur en anmälan om diskriminering kan gå till och vad du kan göra för att få stöd och hjälp.

Fundera och samtala

Vilka tankar och känslor väcker bilden som inleder kapitlet hos dig? Fundera en liten stund. Gör sedan en ”runda” där ni berättar för varandra.

ÖVNING & SAMTAL

Vem ska jag vända mig till?

Om du upplever att du blivit illa behandlad är ett första steg att vända sig till den som är ansvarig för verksamheten. På bilden nedan kan du se vilka instanser i samhället som vanligen har det yttersta ansvaret för olika verksamheter. En bra början är att lyfta en fråga med den som är närmast ansvarig. Det kan handla om chefen, vårdgivaren, hyresvärden eller liknande. Om du inte har förtroende för den personen kan du vända dig till en annan person i verksamheten som är ansvarig. När du går på ett möte om ditt ärende är det bra att se till att det protokollförs. Det kan också vara bra att ta med någon, både som stöd och vittne. Om du vill kan du också välja att kommunicera skriftligt.

Kommuner

Kommuner ansvarar till exempel för skolan, socialtjänsten, omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning och vissa typer av hälso- och sjukvård. De ansvarar också för medborgarservice såsom stadplanering, räddningstjänst och bostadsförsörjning.

Landsting och regioner

Landstingens huvudsakliga uppgift är medborgarnas hälso- och sjukvård, tandvård (för personer under 20 år) och kollektivtrafik. Hälso- och sjukvårdslagen beskriver vilka skyldigheter som stat, landsting och vårdpersonal har.

Regering

Regeringen utses av statsministern. Regeringens uppgift är att lägga fram förslag och propositioner som riksdagen sedan beslutar om.

Riksdag

Sveriges lagar stiftas av riksdagen. Riksdagen godkänner också vem som utifrån resultaten i valet som ska bli statsminister. Riksdagen granskar regeringen.

Myndigheter

Myndigheterna ska se till att riksdagens och regeringens beslut genomförs. Myndigheterna måste följa lagar och förordningar. Om någon är missnöjd med ett beslut som en myndighet fattat går det att överklaga till en förvaltningsdomstol.

Rättsväsendet

I rättväsendet ingår de myndigheter som ansvarar för den enskildes säkerhet och trygghet. Domstolarna, polisen, åklagarmyndigheten, kriminalvården och brottsoffermyndigheten är exempel på delar av rättsväsendet.

Om att anmäla diskriminering

Tyvärr går det inte alltid att hitta en lösning i en situation då en person upplever att hen blivit illa behandlad. För att få stöd att reda ut det som hänt och få möjlighet till upprättelse kan diskrimineringsombudsmannen eller en lokal antidiskrimineringsbyrå vara till hjälp. När det gäller arbetslivet är det i första hand fackföreningarna som hanterar diskrimineringsärenden. Preskriptionstiderna, alltså hur lång tid du har på dig att anmäla innan ärendet anses för gammalt, kan variera. Det är därför viktigt att så snart som möjligt efter att händelsen inträffat göra en anmälan.

Några tips om vad du kan tänka på om du vill driva ett ärende

För en person som känner sig kränkt är det ofta svårt att förhålla sig lugnt och sakligt. Därför är det en fördel om du är väl förberedd. Här är några tips:

- Skriv upp vad som hände med alla detaljer. Var konkret. Vad exakt hände? När hände det?
- Träna genom att berätta för någon du har förtroende för.
- Har du något bevis att ta med dig? Det skulle exempelvis kunna vara ett brev, mejl eller ett sms.
- Finns det vittnen?

INTERVJU

Intervju med Linda Höglin, sammankallande för Sveriges Antidiskrimineringsbyråer

Vad är Sveriges Antidiskrimineringsbyråer?
Sveriges Antidiskrimineringsbyråer är ett nätverk som samlar lokala ideella antidiskrimineringsbyråer. Vi arbetar för att motverka diskriminering och för att främja alla människors lika värde.

Vad kan anmälas till er och vad kan ni hjälpa till med?
Vi tar emot anmälningar om diskriminering utifrån Diskrimineringslagen och erbjuder kostnadsfritt råd och stöd för personer som diskriminerats. Vi hjälper till med att utreda, förhandla, förlika och anmäla fall vidare till olika instanser.

Hur går en anmälan till?
En anmälan kan göras direkt till den lokala byrån närmast dig eller till Sveriges Antidiskrimineringsbyråer för vidare hänvisning. Anmälningar tas emot via telefon, mejl, brev eller personligt besök. Alla kontaktuppgifter går att finna på vår hemsida www.adbsverige.se.

Hur arbetar ni i övrigt mot diskriminering och för mänskliga rättigheter?
Vi arbetar förebyggande och opinionsbildande för att motverka och förhindra diskriminering. Bland annat erbjuder vi utbildningar, både grundläggande och specialanpassade, kring diskriminering. Varje år driver vi kampanjer och medverkar vid olika nationella arrangemang, såsom Almedalsveckan och Pridefestivaler, för att uppmärksamma och sprida kunskap i olika frågor rörande diskriminering

Kan ni även hjälpa till om det inte rör sig om diskriminering i lagens mening?
De flesta lokala byråer erbjuder även råd och stöd i vissa frågor som går utanför diskrimineringslagen. Flera av de lokala byråerna hjälper exempelvis till i frågor om kränkande behandling enligt skollagen. Vilka frågor som detta gäller skiljer sig dock åt. Vi försöker däremot alltid, när det är en fråga som vi inte kan hjälpa till med, att hänvisa till andra. Finns det funderingar kring om en händelse är diskriminerande eller om vi kan hjälpa till, är det alltid lättast att ta kontakt med oss direkt.

Intervju med Agneta Broberg, diskrimineringsombudsman, DO

Vad är DO?
Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en statlig myndighet som arbetar mot diskriminering och för allas lika rättigheter och möjligheter. Det gör myndigheten bland annat genom att se till att diskrimineringslagen följs. DO övervakar också att föräldraledighetslagen följs och att föräldralediga inte blir sämre behandlade på jobbet.

Vad kan anmälas till er och vad kan ni hjälpa till med?
Du kan anmäla till DO om du upplever att du har blivit diskriminerad och det har samband med diskrimineringsgrunderna. Du kan också anmäla om en arbetsgivare har missgynnat dig i samband med din föräldraledighet.

Det kostar ingenting att göra en anmälan till DO.

DO väljer vilka ärenden som ska utredas och drivas. En bedömning görs dock av alla anmälningar och en anmälan är alltid ett viktigt underlag för oss i vårt övergripande arbete mot diskriminering.

Hur går en anmälan till?
Anmälan ska vara skriftlig och innehålla ditt namn, adress, telefon, gärna e-postadress och namn på den myndighet, organisation, skola eller företag som anmälan gäller. Skriv också varför du tror att du har blivit diskriminerad eller missgynnad. Du kan skriva till DO på vilket språk du vill.

Du kan göra en anmälan bara om det är du själv som känner dig diskriminerad eller missgynnad. Om du är medlem i ett fackförbund och vill anmäla en arbetsgivare ska du i första hand vända dig till facket.

Mer om vad som går att anmäla och anmälningsblanketter finns på DO:s webbplats, www.do.se.

Hur löser ni diskrimineringstvister?
När DO får in en anmälan beslutar vi om ärendet ska utredas. DO kan efter utredning välja att driva ett ärende om diskriminering i domstol. I vissa fall leder en anmälan i stället till att man kommer överens om en förlikning mellan anmälaren och den anmälda parten. Även andra än DO kan föra en persons talan i diskrimineringstvister. Enligt Diskrimineringslagen har även fackförbund eller ideella organisationer som enligt sina stadgar har till uppgift att verka för medlemmarnas intressen möjlighet att föra en persons talan. Det är naturligtvis också möjligt att själv driva sin sak i domstol.

Är det något särskilt som är viktigt att tänka på om jag ska anmäla diskriminering?
Anmälan bör göras snabbt. Det får inte gå för lång tid mellan diskrimineringen eller missgynnandet och anmälan, eftersom ärendet riskerar att preskriberas, och det blir då för sent för DO att utreda det. Det är också viktigt att du som upplevt dig diskriminerad eller missgynnad dokumenterar händelserna så fort som möjligt och på andra sätt sparar information som senare kan användas som bevisning i ärendet.

Kan ni hjälpa till om det inte rör sig om diskriminering i juridisk mening?
Egentligen inte, det är i så fall på ett indirekt sätt. I DO:s uppdrag ingår utöver tillsynen av diskrimineringslagen också att verka för att diskriminering inte förekommer inom några områden av samhällslivet och att verka för allas lika rättigheter och möjligheter. När DO gör det syftar det givetvis till att minska diskrimineringen i samhället, men det är ett mer långsiktigt arbete.

Jobbar DO på andra sätt mot diskriminering och för mänskliga rättigheter?
I DO:s uppdrag ingår också att genomföra granskningar av skolors och arbetsgivares aktiva åtgärder mot diskriminering, samt att arbeta främjande vilket innebär att vi till exempel genomför utbildningar, erbjuder rådgivning och samverkar med andra nyckelaktörer inom området. DO genomför också analyser och rapporter som syftar till att visa på de diskriminerande strukturer som finns i samhället.

ÖVNING & SAMTAL

Fundera och samtala

- Är det något som överraskar och förvånar i intervjuerna?
- Finns det någon fråga ni skulle vilja ställa till DO eller en antidiskrimineringsbyrå?

Övning: Diskutera kring möjliga steg för att hävda sin rätt.
Gå tillbaka till fallen som ni analyserade vid träff 5. Samtala parvis eller i grupper om vilka steg den som upplever sig diskriminerad kan ta. Här finns utrymme för att fylla på med egna synpunkter om respektive fall och vad som händer. Eftersom vi inte har alla fakta finns inget facit till övningen. Poängen är att ni funderar och berättar för varandra hur ni resonerar.

Avslutande runda

Spana till nästa gång – för dig som har lust
Spana i media – tidningar, TV – efter berättelser som väcker tankar utifrån det vi talat om i dag. Ta med din spaning till nästa träff.

VILL DU VETA MER?

Vid denna träff har vi tittat på hur individer kan anmäla om de upplever sig ha blivit diskriminerade eller på andra sätt illa behandlade. Staten ska se till att lagstiftningen stämmer överens med de konventioner som den förbundit sig att följa. Överensstämmelsen kontrolleras genom en dialog mellan staten och respektive konventionskommitté. Det är dock inte alltid glasklart hur de olika skrivningarna ska tolkas eller tas in i lagen. Därför kan det hända att en person anser att staten kränker ens mänskliga rättigheter och att den existerande lagstiftningen inte är tillräcklig för att skydda dennes rättigheter. Då finns det möjlighet att klaga inom FN-systemet till de olika konventionskommittéerna. Detta kallas **enskild eller individuell klagorätt**. För att kunna anmäla till en konventionskommitté krävs det att staten i fråga erkänt kommitténs kompetens att hantera sådana ärenden. En förutsättning för att kunna anmäla till en konventionskommitté är också att det prövats grundligt inom landet, vilket i de flesta fall innebär att ärendet behandlats ända upp till Högsta domstolen. Dessutom måste ärendet gälla en själv (eller i vissa fall, med tillstånd, en anhörig) och det måste gälla en av konventionens artiklar, vara väl underbyggt och inte vara på väg att prövas i någon annan instans. De beslut som kommittén fattar om ett ärende är inte rättsligt bindande och kommittén har inga möjligheter att bestämma påföljder. Däremot kan de lämna rekommendationer till staten i fråga vilket kan leda till förändring.

Sverige är också medlem i Europarådet och därmed part av Europakonventionen. Europakonventionen gäller som svensk lag vilket innebär att en domstol måste förhålla sig till den då de avgör ett ärende. I förhållande till andra konventioner har Europakonventionen en särställning, både eftersom den i Sverige är direkt tillämplig som lag och för att den har en domstol kopplad till sig vars beslut är juridiskt bindande och som dessutom kan besluta om

Vill du veta ännu mer? Läs vidare här:

- Agera utan att diskriminera: en handbok för arbete mot diskriminering
- Alla har rätt: en bok om diskrimineringslagen
- Här kan du läsa mer om diskrimineringsombudsmannen: www.do.se
- Här kan du läsa mer om Sveriges Antidiskrimineringsbyråer: www.adbsverige.se

FRAMTIDEN
VERKTYG

Mobilisera och agera

Mål för den sjunde träffen är att
- få lust att kämpa vidare för allas lika rättigheter
- ? (Plats för eventuellt eget mål som gruppen kommer överens om)

Inled med en kort må-runda.

Backspegel och spanrunda.
Vid vår studiecirkels sista sammankomst ska vi se tillbaka på det vi lärt oss under cirkeln. Vi ska också se framåt. Vad går att göra för att förändra diskriminerande strukturer och bidra till arbetet för allas lika rätt? Vad kan vi göra tillsammans med andra i våra olika sammanhang? Vad kan jag göra som individ?

Fundera och samtala
ÖVNING & SAMTAL
Vilka tankar och känslor väcker bilden som inleder kapitlet hos dig? Fundera en liten stund. Gör sedan en ”runda” där ni berättar för varandra.

Allt är möjligt!
ÖVNING & SAMTAL
- Fundera: Vilka problem finns när det gäller allas lika möjligheter och rättigheter?
- Brainstorma. Ledaren antecknar på tavla eller blädderblock. Lista nu allt utan att värdera eller diskutera.
- Blev listan väldigt lång, behöver ni göra en prioritering av vilka problem ni ska behandla. Gör det genom att var och en skriver ett kryss vid de tre problemområden hen anser vara viktigast.
- Behandla ett problemområde i taget, och börja med det som fått flest kryss.
- Vad skulle vi kunna göra för att kämpa emot detta problem, lösa det eller förbättra situationen? Brainstorma fram idéer. Det kan vara sådant vi kan göra direkt själva eller sådant som måste lagstiftas om. Ingen idé är i detta skede för ”simpel” eller för orealistisk. Allt är tillåtet. Ledaren antecknar.
- Vilket eller vilka (max tre) förslag känner ni mest energi för att jobba vidare med? Prioritera igen genom att var och en sätter ett kryss vid de tre förslag som engagerar mest. Behandla förslagen för sig. Börja med det som fått flest kryss:
- Är förslaget realistiskt? Om så är fallet:
- Vad kan vi göra?
- Hur gör vi det?
- När gör vi det?

Arbeta på samma sätt med andra problemområden som fått många kryss.

Till slut...
- Titta på de gemensamma förväntningar ni tog fram vid den första träffen. Samtala i storgrupp: Har vår cirkel uppfyllt förväntningarna?
- Titta på målen för passen. Samtala i storgrupp: Är de uppfyllda?
- Fundera enskilt: Vad gav den här studiecirkeln mig?
- Berätta i några få meningar för kamraterna utifrån begreppen **hänt, tänkt, känt** och **lärt**. Gör det i en runda då var och en får berätta oavbruten.

Till cirkelledaren

Cirkelupplägget
Materialet är tänkt för sju sammankomster. Beräkna tre studietimmar à 45 minuter per sammankomst. Glöm inte den viktiga kaffepausen! Optimalt deltagarantal i cirkeln är omkring sju personer.

Struktur ger trygghet och trivsamhet
Cirkelarbetet behöver en tydlig struktur och klart definierade uppgifter för att alla deltagare ska komma till sin rätt. Låt välkomnandet till varje träff ta sin tid. Gör en runda då var och en kort får berätta hur den mår och om det hänt något särskilt sedan sist. Det ska inte bli samtal kring må-rundan. En del grupper går hellre ganska direkt in på sakfrågorna. Känn efter vad som passar er grupp bäst. Berätta vad dagens arbete ska innehålla. Referera till materialet. Gör en kort backspegel på föregående träff: Vad var det vi gjorde då? Förklara tillvägagångssättet inför övningsuppgifterna. Anpassa de förslag som ges efter gruppen.

Förslag till upplägg för sammankomsterna:
- Välkommen med må-runda
- Backspegel med eventuell spaning
- Dagens tema
- Samtal och övningar kopplade till dagens tema
- Avslutande runda
- Uppmaning till spaning
- Påminn om nästa träff och temat för denna

Observera: ni måste inte göra alla övningar och samtala om alla frågor i materialet. Tiden kanske inte räcker till. Goda samtal ska inte stressas igenom för att det känns som att alla uppgifter i studiematerialet måste betas av. Gruppens deltagare kanske kommer på frågor kring det aktuella temat som är mer angelägna för just den här gruppen än de förslag som finns i materialet. Då är det förstås deltagarnas frågor cirkeln i första hand arbetar med.

Fackkunskaper men på ett lättsamt sätt
Detta är en cirkel där vi ska inhämta en del fackkunskaper. För att underlätta för dem som tycker det är jobbigt med långa stycken löpande text har vi försökt vara korta och koncisa. Vi lär oss mycket genom att vara aktiva, samtala och göra olika övningar. ”Vill du veta mer” är texten för den som önskar lite mer fördjupning och orkar läsa en lite längre text. Ingen med läs- och skrivsvårigheter eller koncentrationssvårigheter ska skrämmas bort.

Du som är ledare behöver inte vara expert på frågorna, men du bör alltid ligga steget före övriga deltagare. Vi rekommenderar att du gått igenom hela materialet innan cirkeln startar. Vi rekommenderar att du läser **Alla har rätt** och gärna även

Agera – utan att diskriminera och **Bryt!** varifrån vi hämtat flera av övningarna i Din rätt. Med kunskap på fötterna är du tryggare i din roll. Utmaningen för den som har mer kunskap än de övriga är att undvika att föreläsa. Tala inte om allt du vet. Gruppens gemensamma sökande efter kunskap är en både effektivare och mer lustfylld lärandemetod. Håll alltså presentationen av dagens tema så kortfattad som möjligt och lämna mycket tid för reflektion, samtal och övningar.

Ett normkritiskt förhållningssätt
Ett normkritiskt förhållningssätt betyder att vi granskar hur normer påverkar vårt sätt att tänka och agera. Vi fokuserar på normerna och inte på de som bryter mot normerna. Det blir snart uppenbart att de som inte passar in i den rådande normen i ett visst sammanhang får svårigheter och i värsta fall diskrimineras. Den som omfattas av normen får i regel privilegier som exempelvis tolkningsföreträde. Det normkritiska perspektivet gör lika rättigheter till en större samhällsfråga, då vi går ifrån toleransperspektivet som ger dem som omfattas av normen valet att tolerera eller säga nej till de som inte omfattas av normen. Fokus blir att förändra normer och inte att arbeta för en ökad tolerans av dem som står utanför normen.

Pedagogiskt förhållningssätt
Ledarens förhållningssätt ska vara pedagogiskt och inte terapeutiskt. Det yttrar sig i att du undviker att ställa följdfrågor när en deltagare berättar om tunga erfarenheter. Du kommer inte heller med egna analyser eller spekulationer i vad en deltagare kan ha känt eller upplevt och du är försiktig med tolkningar. Ett sätt att avrunda eventuella berättelser om kränkningar är att säga något enkelt och bekräftande. Du ser också taktfullt till att inte cirkeldeltagare fördjupar sig i analyser av sina kamrater.

En trygg och trevlig miljö
I ett stort, kalt klassrum är det svårt att få till det goda samtalet. Försök förlägga cirkeln i ett trevligt, inte onödigt stort, rum. Ett runt bord att sitta kring, sköna stolar eller soffor placerade mot varandra underlättar kommunikationen. Bra men mjuk belysning är viktig. Ett annars tråkigt rum kan bli trevligare med en duk och en blomma på bordet.

Bra att röra på sig
Tänk på att emellanåt uppmuntra deltagarna att röra sig. Det är inte bra för någon att sitta stilla länge och många mår riktigt dåligt av det. När du skriver på tavlan, be deltagarna komma fram. Hitta på tillfällen!

Två ledare
Det är inte nödvändigt men en fördel att vara två ledare som tillsammans leder cirkeln. Ni kan hjälpas åt att ”dra”, ni kan bolla idéer och ni kan tillsammans utvärdera varje träff och samtala om hur ni får cirkeln att fungera på bästa sätt.

Om någon av deltagarna tar orimligt mycket plats och har svårt att lyssna på kamraterna sätter sig en av ledarna bredvid honom eller henne. Ledaren kan dämpa

deltagaren genom att lägga sin hand på deltagarens (om det känns naturligt) och säga: ”Du, nu är det Emmas tur att berätta”.

En positiv ton ger energi
Din uppgift som ledare är att hjälpa gruppen att navigera i en positiv riktning. Svåra omständigheter och erfarenheter måste nämnas och bekräftas, men de ska inte ältas. Utan överdriven hurtighet ska ledaren ständigt sträva efter att lyfta fram det som är konstruktivt, peka framåt och sporra gruppen att gå vidare. Alla individer i cirkeln har olika erfarenheter, ett dike vi riskerar köra i är att vi gaddar ihop oss som ett enhetligt ”vi” mot ”dem”. Vi ska förutsätta att alla vill ha en rättvis värld. Den jag kräver min rätt hos har samma övergripande ideal – alla människors lika värde. Boven i dramat är oftast inte en person utan ett fenomen. Jag kan inte förändra någon annan människa än mig själv – men tillsammans kan vi förändra världen.

Kontinuerlig utvärdering
Passar tempo och arbetssätt alla deltagare? Hur känns det just nu? Håller vi oss till de regler för gruppen vi kommit överens om? Stanna upp emellanåt och kolla med gruppen att vi är på rätt kurs. En kort runda är en bra metod då cirkeldeltagarna är öppna och trygga i sin studiecirkel. Har ni som är ledare känslan av att något ”skaver” kan en övning med post it-lappar ge ett bra underlag till förbättringar.

- Deltagarna får en bunt lappar var.
- Skriv tre rubriker på tavlan: ”+” (bra med vår cirkel), ”–” (kan bli bättre med vår cirkel) och ”!” (annat).
- Deltagarna skriver under tystnad så många lappar de vill och märker dem med +, – eller ”!”. Samla in lapparna och fäst dem sedan på tavlan under respektive rubrik.
- Gläds tillsammans över bekräftelsen på allt som är bra och samtala om vad ni ska göra för att vända eventuella minus till plus.

Avrundning efter varje träff
Variera gärna den avslutande rundan, men hoppa inte över den. Dyker det upp frågor (relevanta för cirkelns tema) här så ”parkera” dem. Skriv upp dem och säkerställ att de behandlas vid lämpligt tillfälle.

Cirkelsammankomsterna

Första sammankomsten

Ta med: Bildspråk (metoden heter också Photolangage) om du väljer den presentationsövningen. Brukar finnas för lån hos studieförbunden.

Vid första träffen grundläggs den goda stämning som är så viktig för att cirkeln ska fungera. Din viktigaste uppgift är att skapa trygghet. Det gör du genom att:

- hälsa var och en välkommen genom att ta i hand (en person med exempelvis tvångssyndrom kan ha svårt att ta i hand och då hälsar ni förstås utan kroppskontakt.)
- berätta översiktligt om cirkeln, vad det är för sammanhang vi befinner oss i
- berätta om lokalerna, var toaletterna är
- berätta enkelt, kort och personligt om dig själv
- se till att det finns kaffe – inte minst viktigt

Den viktiga presentationen

Ge tid för presentationsövningar. Ta endera eller båda som föreslås. (Ledarinstruktion för Bildspråk hittar du under rubriken Metoder.) Du kan också använda andra presentationsövningar som du föredrar eller framför allt: som du tror passar gruppen bättre. Tänk på att många deltagare kan behöva tydliga och entydiga anvisningar. Här deltar du med fördel själv.

Överenskommelser och förväntningar

De texter ni tillsammans skapar får följa cirkeln. Skriv ner dem på ett blädderblocksblad eller annat stort papper som kan finnas uppsatt på väggen vid varje sammankomst. Överenskommelserna kan ni peka på – det kan gruppen ta ett gemensamt ansvar för – då någon bryter mot dem. Förväntningarna är bra att checka av emot under cirkelns gång: Är vi på rätt väg? Ska vi göra något på ett annat sätt? Återkom också till dem vid sista sammankomsten: Uppfyllde cirkeln förväntningarna?

Andra sammankomsten

Material att ta med: Till övningen Ett steg fram behövs ett rollkort per deltagare som du gör själv, se instruktionen.

Backspegel: Återkoppla till förra träffen innan gruppen går vidare med dagens tema: Kul att se er igen. Är det någon tanke från förra träffen som någon vill ta upp innan vi går vidare? Har någon gjort en spaning att delge gruppen?

Kommentar till samtalsfrågan på sidan 6: Flera exempel på hur normer kan vara negativa kan ses i hur vårt samhälle är byggt. Hela vår samhällsstruktur är byggd efter dominerande föreställningar om hur människor ska fungera fysiskt och psykiskt. När någon inte kan delta vid ett arrangemang för att hen inte kan ta sig in i lokalen

eller när någon inte klarar att arbeta i alla typer av kontorsmiljöer och vid alla tider är det tydliga tecken på hur oskrivna regler och föreställningar om människors funktionalitet påverkar hur samhället är byggt.

Ledarinstruktion till Ett steg fram
Stegövningen tydliggör orättvisor genom att konkretisera hur möjligheterna att ta sig fram skiljer sig för olika människor.

Du behöver noga ha förberett hela övningen. Det är en klar fördel om du själv har deltagit i övningen eller testat den på några kamrater. Ni behöver en golvyta som är tillräckligt stor för att alla cirkeldeltagare ska kunna stå sida vid sida med utrymme att gå flera meter framåt.

Förbered genom att göra ”rollkort” av lika stort antal som antal deltagare. Exempel på vad som kan stå på korten: Du är en 22-årig tjej från Iran som studerar på folkhögskola, Du är en ensamstående förälder med två barn som bor på Östermalm, Du är en rullstolsburen man som arbetar på regeringskansliet, Du är gift med en alkoholist, Du är en 40-årig hemlös person, Du är en person som diagnosticerades med ADHD i 30-årsåldern, Du är läkardotter boende i en lägenhet i en småstad, Du är en lärare som flytt till Sverige från Somalia, Du är en synskadad kvinna som pluggar på universitetet, Du är en 25-årig homosexuell kvinna med två barn, Du är en flicka i tonåren som lever med dina djupt troende föräldrar , Du är en arkitekt som bor i Stockholms innerstad, Du är vuxet barn till föräldrar som båda har bipolär sjukdom, Du är en gift landstingspolitiker som har tvångssyndrom, Du har kommit till Sverige med din familj från Syrien, går första året på högstadiet och drömmer om att bli läkare,

1. Berätta för deltagarna att ni ska göra en övning där var och en ska leva sig in i hur det kan vara att vara en annan person. Berätta att ni ska göra övningen i tystnad, för att sedan prata om den efteråt.
2. Be deltagarna ställa sig sida vid sida på en sådan plats i rummet att det finns utrymme för alla att gå rakt fram.
3. Ge dem var sitt rollkort och be dem att under tystnad läsa sitt kort. De ska inte avslöja vad det står på kortet för de andra.
4. Berätta för deltagarna att de nu själva ska ge sin roll lite ”kött på benen” genom att för sin rollfigurs del, tyst för sig själva, svara på ett antal frågor. Lämna en liten paus efter varje fråga så deltagarna hinner tänka! Här är frågorna:

- Vilken slags bostadsort växte du upp i?
- Hurudan var din ursprungsfamilj?
- Vad gör du på dagarna?
- Vad gör du på din fritid?
- Hur bor du?
- Vad skrämmer dig?
- Vad längtar du efter?

5. Nu är det dags för deltagarna att ta ett steg framåt – eller stå stilla. Tala om för deltagarna att de ska ta ett steg framåt när de för sin rollfigurs del instämmer i påståendet som du läser upp. Gör tydligt att de kan ta ett steg fram om det är troligt eller sannolikt att deras rollfigur kan instämma. De som inte instämmer står stilla. Här är påståendena:

- Du har råd att resa på semester varje år.
- Ingen har någonsin skämtat om var du kommer ifrån.
- Almanackans röda dagar överensstämmer med de helger du vill fira.
- Du haft möjlighet att studera det du vill.
- Din kompetens är uppskattad i samhället.
- Du kan träffa dina barn så ofta som du önskar.
- När du talar tar de flesta dig på allvar och du blir lyssnad till.
- Du kan känna dig helt trygg om du promenerar hem mitt i natten.
- Du har aldrig känt dig diskriminerad.
- Du kan bli förälskad i vem du vill och visa det öppet.
- Du har mobiltelefon och e-postadress.
- Du går på kulturarrangemang i din smak så ofta som du vill.
- Du har alltid känt att du kan vara öppen med den du är utan att riskera negativt bemötande.
- Du är nöjd med hur din kultur speglas i media.
- Du har alltid kunnat äta dig mätt och alltid haft kläder och boende som du trivts med.

6. Samtal om övningen

Be deltagarna stå kvar där de befinner sig och se hur de står i relation till de övriga.

- Hur känns det att stå långt fram? Låt de som står långt fram berätta.
- Hur känns det att stå längst bak?
- Vad ser de som står långt fram? Vad ser de som står långt bak?
- Vad innebär det i en persons vardag att vara någon som står långt fram? Vad betyder det för ens vardag att stå långt bak?
- Vad betyder det för samhället att vissa personer står långt fram och andra hamnar långt bak?
- Vad kan vi göra för att motverka de orättvisor som övningen tydliggör?

I samtalet tydliggörs frågor som har med människors olika möjligheter och ojämlika förhållanden att göra.

Samtal om normer och stereotyper

Du kan öppna för ett samtal om normer och stereotyper om du ber deltagarna berätta vilka egenskaper de gav sina rollfigurer när informationen på rollkortet var otillräcklig. Hur tänkte de? Tänkte de exempelvis in hudfärg, kön, sexuell läggning, funktionsförmåga eller klass då information om dessa förhållanden inte gavs. Varför tänkte de så? Vad tog de för givet, vad lade de in i rollen och varför gjorde de det?

Ett sätt att beskriva hur diskriminering uppstår kan vara enligt denna modell: Vi ser ett ATTRIBUT → Vi skapar en KATEGORIER (utifrån attributen) → Vi har FÖRESTÄLLNINGAR (om kategorierna) → Vi har ATTITYDER (till våra före-

ställningar) → Våra attityder präglar vårt BEMÖTANDE → Vårt bemötande kan leda till diskriminering men kan också ge fördelar och privilegier.

Tredje sammankomsten

Backspegel före dagens tema.

Fjärde sammankomsten

Backspegel före dagens tema.
Kommentar till diskrimineringsgrunderna: Det kan tänkas att det också vore förbjudet att diskriminera någon på grund av utseende, social status med mera. Jämför till exempel med de olika områdena i teflontestet och grunderna i diskrimineringslagen.

Kommentar till de skyddade samhällsområdena: Föreningslivet, rättsväsendet och privatlivet är exempel på samhällsområden som inte omfattas av diskrimineringslagen.

Utgå från att alla diskrimineringsgrunderna finns i rummet. Styr upp samtalet om någon börjar tala om ”vi och dem”.

Kommentar till forumspelet: Forumspel brukar upplevas som roligt och engagerande, men det kan även bli jobbigt, framför allt om någon sketch kommer nära en egen tung erfarenhet. Var uppmärksam på deltagarna. Om någon blir uppenbart ledsen eller uppriven, bryt och be gruppen hitta på ett annat exempel av diskriminerande situation. Om det är så att deltagare i gruppen inte känner sig bekväma med rollspel kan ni föra ett samtal utifrån egna eller bekantas erfarenheter eller diskrimineringssituationer ni läst om. På vilka sätt kan en diskriminerande situation brytas? Vad kan vi göra i vardagen?

Femte sammankomsten

Backspegel före dagens tema.
Kommentar till övningen **Lagbrott eller ej**: Deltagarna vill kanske veta om de gör den rätta bedömningen, men på grund av att få fall behandlas av domstol är det omöjligt att ge facit. Poängen med övningen är samtalet kring diskrimineringslagstiftningen.

Sjätte sammankomsten

Backspegel före dagens tema.

Sjunde sammankomsten

Den sista träffen har som syfte att ge lust att gå vidare. Kanske vill någon gå in i en förening. Kanske vill någon jobba intressepolitiskt eller engagera sig på annat sätt.

Kommentar till övningen **Allt är möjligt**: Jobba med så många problemområden och förslag som det finns energi och tid för. Det är en övning som kan ge både hopp och nya idéer.

Missa inte att reservera tid för den viktiga utvärderingen! Uppfyllde cirkeln förväntningarna? Återkoppla tillövningen ni gjorde vid första passet.

Sedan är det dags att gå vidare. Du kanske själv vill gå vidare som cirkelledare i **Med starkare röst** eller i en annan studiecirkel om mänskliga rättigheter?

Metoder

Rundan
Som ordet indikerar så sitter alla i en cirkel. Helst ska deltagarna inte ha ett bord emellan sig. Vid rundan går ordet runt och var och en talar utan att avbrytas av de andra. Det kan kännas bra för deltagarna att hålla ett skönt föremål i handen när de talar, en mjukt slipad sten, ett äpple eller något annat som är behagligt att känna på. När deltagaren sagt sitt lämnas föremålet över till grannen i cirkeln.

Var tydlig när du ger instruktion till runda. Tänk på att frågeställningen ska vara tydlig (bara en fråga i taget), ange också tidsramar: ”Var och en får max tre minuter på sig”, eller ”Berätta med en eller max tre meningar”.

Bildspråk
Studieförbunden brukar ha uppsättningar av svart-vita fotografier särskilt utvalda för att väcka associationer, lyfta tanken och ge idéer. Bildspråk kan användas vid presentationsövningar och i många andra sammanhang då deltagarna ska berätta om sina tankar och känslor. Så här kan ni göra en presentationsövning med Bildspråk:

Bilderna sprids på ett bord, eller en golvyta som alla kan gå runt. Instruktionen är: ”Välj en bild som säger något om dig själv. Ta inte upp bilden, utan låt den ligga kvar. Kanske någon annan väljer samma bild. När du bestämt dig för en bild kan du sätta dig igen. Då ser vi när alla är klara med sitt val.” Spela gärna lugn musik under det att deltagarna väljer sin bild – om du inte tror att musiken kan störa koncentrationen. Alla berättar sedan kort varför de valt sin bild. ”Tack” är en tillräcklig kommentar efter varje presentation.

Bildspråket lämpar sig också för en kortfattad lägesbeskrivning: ”Så här känner jag mig just nu”. Eller för en utvärdering: ”Så här tycker jag att cirkelarbetet funkar”. En sådan utvärdering av hur arbetet fortskrider kan ni göra flera gånger under cirkelns gång.

Talpinne
Regeln är att bara den som håller i föremålet som utsetts till ”talpinne” får tala. Skillnaden mot rundan är att deltagaren, efter att ha talat klart, lägger föremålet ifrån sig mitt i ringen när hen talat klart och det är fritt för vem som helst att plocka upp det och därigenom få ordet. Om det finns deltagare som har en tendens att uppta för mycket av den gemensamma tiden är det en bra idé att begränsa taltiden.

En poäng med Talpinne, jämfört med Rundan är att en deltagare kan ta ordet igen om han eller hon kommer på något nytt att tillföra.

Brainstorm
Här ska det gå undan och ordet är fritt. Ledaren ber om exempel eller synpunkter och antecknar på blädderblock eller whiteboardtavla vartefter idéerna kommer. En variant är att deltagarna skriver sina idéer/synpunkter på post it-lappar. Det som kommer fram ska inte kommenteras under brainstormens förlopp. Kommentarer eller diskussion utifrån det ni skrivit upp tar ni när idéerna uttömts. I kommenterandet ska inget utpekas som fel eller dumt.

Bikupa
Ett oslagbart sätt att få alla delaktiga är att bryta upp gruppen i mindre enheter. I bikupan reflekterar och samtalar deltagarna i par eller i grupper om tre personer. För de flesta är det lättare att prata i en mindre grupp. Det känns lättare att komma ut med tankar som inte är färdigtänkta och som kan processas vidare i bikupan innan de eventuellt lyfts i storgrupp.

När det slutat surra kan ni be grupperna att berätta något från samtalet. Ibland är det bättre att låta samtalet stanna inom bikupan, det beror på syftet med övningen.

Det kan finnas deltagare som störs om det blir surrigt i ett rum. Då är det en stor fördel att ha tillgång till små grupprum.

Spaning
Metoden rekommenderas starkt! Spaningen i media kopplar studiecirkeln till en verklighet och ett ”just nu” som handlar om många fler än oss själva och som bidrar till konkretion av de teman vi samtalar om. Enklast är förstås att ta med sig tidningsurklipp. Spara alla texter ni finner så länge cirkeln pågår. Återgå till texter som hittats i cirkelns början när de berör träffens tema särskilt nära.

I Sensus metodbank: www.sensus.se/metodbank hittar du mängder av tips!

Kontaktuppgifter till stödorganisationer

FMN – Riksförbundet Föräldraföreningen mot narkotika
www.fmn.se

Frisk och fri – Riksföreningen mot ätstörningar (Anorexi/Bulimi-kontakt)
www.friskfri.se

Föreningen SHEDO – Self Harm and Eating Disorders Organisation
www.shedo.org

RFHL – Riksförbundet för Rättigheter, Frigörelse, Hälsa och Likabehandling
www.rfhl.se

Riksförbundet Attention
www.attention-riks.se

Riksförbundet Balans
www.foreningenbalans.se

RSMH – Riksförbundet för social och mental hälsa
www.rsmh.se

RUS – Riksförbundet Ungdom för Social hälsa
www.rus-riks.se

Schizofreniförbundet – Intresseförbundet för personer med schizofreni och liknande psykoser
www.schizofreniforbundet.se

SPES – Riksförbundet för SuicidPrevention och Efterlevandes Stöd
www.spes.nu

Svenska OCD-förbundet Ananke
www.ocdforbundet.se

Sveriges fontänhus
www.sverigesfontanhus.se

ÅSS – Svenska Ångestsyndromsällskapet
www.angest.se

Nätverket NSPH, Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa
www.nsph.se

Lästips

Vissa faktatexter och övningar är hämtade från eller inspirerade av texterna nedan. Här hittar du mycket mer.

Ageraguiden, Glas, Anna (red.), Förbundet Vi unga, Stockholm, 2010

Agera utan att diskriminera: [en handbok för arbete mot diskriminering], Gidlund, Lina & Elmqvist, Cecilia (red.), Agera, Uppsala, 2010
Finns även i nedladdningsbart format.

Alla har rätt: en bok om diskrimineringslagen, Sensus studieförbund, Stockholm, 2011
Beställ genom att mejla sensus@dc-hallstavik.se

Bryt!: ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet, 3., [omarb.] uppl., Åkerlund, Carl (red.), Forum för levande historia, Stockholm, 2011
Finns även i nedladdningsbart format.

Krokben och utsträckta händer, Sandra Dahlén, Allt Om Jämställdhet, 2012.
Finns även i nedladdningsbart format.

O/lika: [interaktiva metoder att använda i arbetet med fördomar, normer och diskriminering], 2., [rev.] uppl., LSU – Sveriges ungdomsorganisationer, Stockholm, 2010

Lika i värde och rättigheter: om mänskliga rättigheter, 3., [uppdaterade] uppl., Hedlund Thulin, Kristina & Greenhill, Malin, Norstedts juridik, Stockholm, 2008

Medverkan: fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter, 1. uppl., Rönngren, Jenny, Arbetsmiljöforum, Stockholm, 2011

Människorätt: grundbok om mänskliga rättigheter, Hansén, Jesper, (red.)Premiss, Stockholm, 2010

Studiematerial från NSPH

Din egen makt
Vänder sig till dig som har egen eller anhörigerfarenhet av psykisk ohälsa. Utbildningen handlar om att ta fram de drömmar och idéer som du har och använda dem för att förbättra ditt liv. Utbildningen innehåller olika verktyg som du kan använda. Du bestämmer själv vilka av dem som passar just dig och det som du vill förändra.

Din egen berättelse
Vänder sig till dig som har egen eller anhörigerfarenhet av psykisk ohälsa och som är nyfiken på samhället, på dig själv och på andra som varit med om liknande saker. Hur kan vi använda våra egna erfarenheter på ett konstruktivt sätt? Vad kan jag och vad kan vi tillsammans göra för att stärka vår självbild? Vad har jag själv för attityder till psykisk ohälsa – och mig själv? Under studiecirkeln använder du din egen unika historia som ditt viktigaste verktyg. Så här var det förut, så här är det nu, dit vill jag. Genom att dela erfarenheter med varandra kan vi skapa en positiv förändring både för oss själva och för samhället.

Med starkare röst
Handlar om hur du som är patient, brukare eller anhörig, tillsammans med andra, kan få ökat inflytande. Studiecirkeln förbereder dig för en aktiv roll som representant i olika sammanhang. Du kanske redan idag är med i ett brukarråd, handikappråd eller liknande. Eller så vill du få mer kunskap för att kunna ta steget att börja företräda andra. Utbildningen kan genomföras i form av en studiecirkel eller som kortkurs beroende på deltagarnas möjligheter och förutsättningar.

Beställs från info@nsph.se eller 08-120 488 40.

Din rätt är ett studiecirkelmaterial som vänder sig till dig som lever med psykisk ohälsa och vill lära dig mer om dina och allas våra rättigheter. I studiematerialet får du en introduktion till diskrimineringslagstiftningen. Här finns tips om hur du kan göra för att hävda din rätt om du upplever dig ha blivit diskriminerad. Materialet berör också vad vi tillsammans kan göra för att åstadkomma en positiv förändring. Bokens texter är kortfattade. Studiecirkelns tyngdpunkt ligger på samtal och övningar. För den som vill veta lite mer finns en kompletterande faktatext till varje tema.

Vi som står bakom materialet

Hjärnkoll är en nationell kampanj som arbetar för ökad öppenhet kring psykisk ohälsa med målet att alla ska ha samma möjligheter oavsett psykiskt funktionssätt. Initiativet till kampanjen kommer från regeringen. Kampanjen drivs gemensamt av Handisam och NSPH. www.hjarnkoll.se

NSPH, Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa, är ett nätverk av patient-, brukar- och anhörigorganisationer inom psykiatriområdet.

Handisam är den myndighet som i Sverige samordnar funktionshinderpolitiken. Målet är ett samhälle där alla kan delta på lika villkor. www.handisam.se

Sensus, som är ett av Sveriges stora studieförbund, finns över hela landet och är öppet för alla människor som vill uppleva eller lära sig något. Sensus vill bidra till att fler människor vill och kan ta en aktiv roll i samhället, göra sina egna val och påverka sin situation.

(H)JÄRNKOLL
psykiska olikheter – lika rättigheter

HANDISAM sensus NSPH
Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa
www.nsph.se