

GENUSMEDVETEN INTERAKTION

Om genusmedvetet klientarbete bland ledare och
medarbetare inom det sociala området



Ingrid Lang
Rebecka Lehmussaari

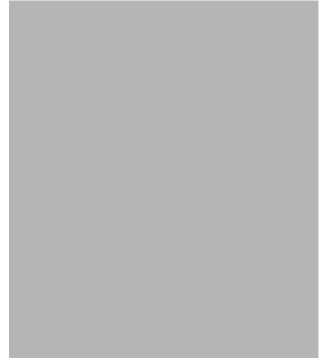
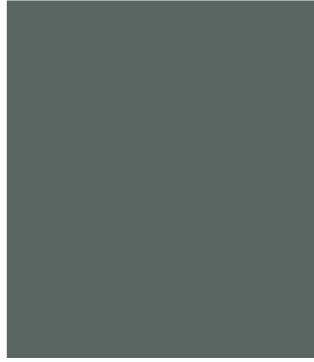
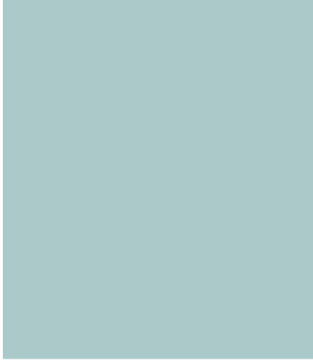
“Kompetens i genusmedvetenhet är en nödvändighet för alla som arbetar inom det sociala området eftersom det är en plikt vilket alla professionella, inklusive ledare, har i och med arbete med människor. Individer med underordinerad maktposition i samhället ska bestyrkas utav exempelvis socionomer. Detta kan endast uppfyllas ifall likabehandling och lika möjligheter tillfredsställs, vilket hämmas ifall genusmedveten interaktion exkluderas ur arbetssättet.”



Copyright © Ingrid Lang, Rebecka Lehmussaari 2017
Omslag och design Ingrid Lang, Rebecka Lehmussaari
Inlagefoton från Google som får användas och ändras
Övriga foton privata
Redigering av fotografier Mika Oja

GENUSMEDVETEN
INTERAKTION





INNEHÅLL

9

FÖRORD

11

KAPITEL 1:

MAKTMEDVETEN INTERAKTION

Case Lee

17

KAPITEL 2:

EN KONSTRUERAD VERKLIGHET

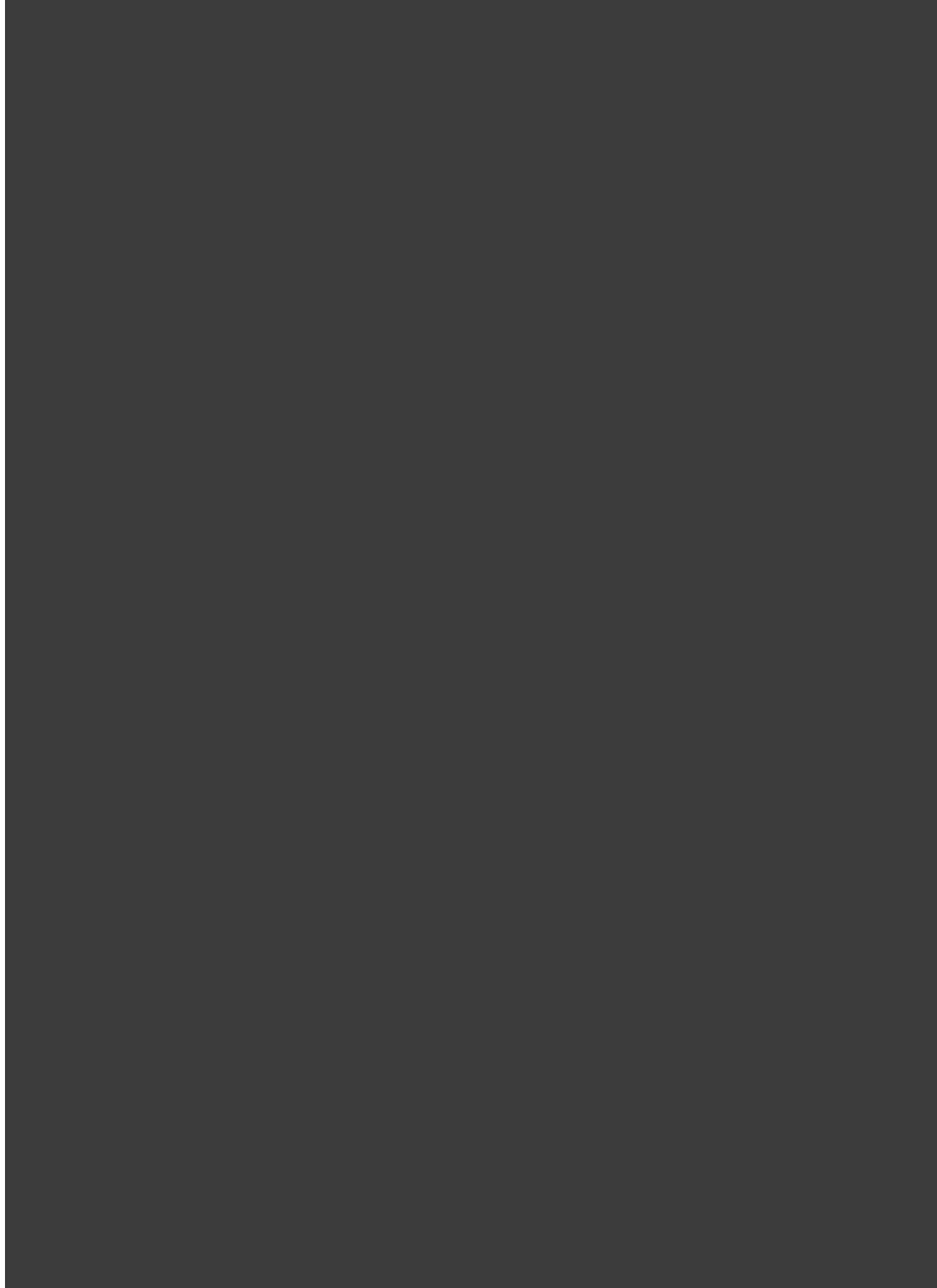
Case Kim

23

KAPITEL 3:

JÄMSTÄLLD KOMMUNIKATION

Case Nasim



FÖRORD

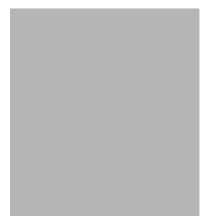
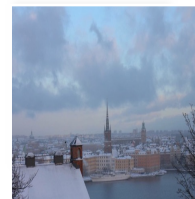
BÄSTA LÄSARE, låt dig inspireras av den handbok du just nu håller i handen. En handbok om genusmedveten interaktion för professionella inom det sociala området. Handboken kan bland annat användas som stödmaterial i undervisning och möten – eller helt enkelt bara läsas som den är! Forskning tyder på att ett genusmedvetet tankesätt inte alltid beaktas hos professionella inom det sociala området. Ibland missförstås även genusmedvetenhet för att innebära en särbehandling beroende på kön. Med denna handbok vill vi främja en ökad genusmedvetenhet för professionella och ge konkreta tips.

Vi vill ännu understryka att genusmedvetenhet inte handlar om att begränsa, utan om att ge fler möjligheter.

Varje kapitel omfattar ett case. Därefter följer teorier som förklarar problematiken i caset. I tips-boxen kan du läsa tips om hur genusmedvetet arbete med olika målgrupper kan gå till i praktiken.

Tack till dig, som valt att läsa denna handbok!

Ingrid Lang & Rebecka Lehmussaari





Recognize that every
interaction you have is an
opportunity to make
positive impact on others.

- Shep Hyken

KAPITTEL 1

Maktmedveten interaktion

- Case Lee



TÄNKVÄRT!

Använder du ett könsneutralt och maktmedvetet förhållningssätt i arbete med klienter?

1 MAKTMEDVETEN INTERAKTION

Lee bor på äldreboende. Hon trivs bra även om hon stör sig på att hon glömmer saker ibland. Bland annat att hon blir ett år äldre idag. Personalen har lånat en klänning åt henne eftersom hon inte har någon egen. Lee tackar artigt även fast hon känner sig obekvämt i klänningen. Lite motvilligt tar hon en tugga av den rosa bakelsen hon fått.

Maktobalans uppstår i interaktion med andra människor. Makt sker alltid på bekostnad av någon annans makt. Ojämlighet bygger på maktobalans. Maktstrukturer baserar sig på hierarkiska förhållanden till varandra, både på samhällsnivå och individnivå. Ett ”vi” och ”dem”- tänkande uppstår. Klienter och professionellas tolkningar om olika problem kan skilja sig starkt. Som professionell bör en ha förståelse för tolkningsföreträdare. Tolkningsföreträdare har den som kan identifiera sig i ett samtalsämne eller en situation. Denna har företrädare att kommentera situationen.

Likt maktobalans uppstår även könsidentitet i interaktion med andra människor. Könssocialisation syftar på inläringen av könsroller som sker via omgivningsfaktorer. Denna socialisation påbörjas vid födsel och präglar en genom hela livet. Synsättet skiljer biologiskt kön från genus, som är ett socialt fenomen där könsskillnader är kulturellt betingade snarare än biologiskt benämnda.

Sedan barnsben uppmuntras pojkar till att bland annat ta egna initiativ, vara självständiga och nyfikna. Flickor belönas däremot för att ha mer kontroll över sig själva och visa en emotionell sida. Könssocialisation sker då flickor belönas för feminint beteende och pojkar för maskulint beteende. Då vuxna är i interaktion med barn tenderar de att tala på olika vis beroende på barnets biologiska kön. Detta fenomen tenderar att ske inom alla klientgrupper, såsom exempelvis vårdare på ett äldreboende som ändrar tonläget beroende på ifall de talar med en man eller kvinna.

TIPS!

Tänk på att tala könsneutralt med klienter och inte utgå ifrån tvåkönsnormen. Ändrar du tonläge eller sättet du talar på beroende på vilket kön klienten tillhör?

Den professionella kan vara maktmedveten genom att fråga sig själv vem som har tolkningsföreträde i olika frågor.

Ta inte för givet att alla som tillhör ett visst kön vill ha det på ett visst sätt – fråga klienten hur hen vill ha det.

Tänk på din maktposition. Hur syns den i din interaktion med klienterna? Du som professionell kan med hjälp av din givna makt förmedla ett genusmedvetet tankesätt.

Som övning kan du samla en grupp klienter och spela omvända roller. Låt klienterna agera professionella under en session eller dag. Var uppmärksam på hur normer och stereotyper bekräftas samt ifall det existerar en maktobalans. Utvärdera därefter och diskutera vilka känslor och reaktioner övningen väckte.

LEDARE INOM DET SOCIALA OMRÅDET: Som ledare kan du granska traditioner och aktiviteter. Är de upplagda ur ett genusmedvetet perspektiv? Behöver kvinnors födelsedagar firas med klänning och rosa bakelse? Granska traditionerna – följs de för att den äldre önskar så eller för att de är traditioner?

SAMMANFATTNING: Det existerar en maktobalans i interaktionen mellan Lee och de professionella på äldreboendet. Även fast de professionella menar väl så hämmar de Lee från att vara sig själv. Detta på grund av inläringen av könsroller, det vill säga könssozialisation.





We act as

if that being of a man or that being of a woman is actually an internal reality or something that is simply true about us, a fact about us, but actually it's a phenomenon that is being produced all the time and reproduced all the time, so to say gender is performative is to say that nobody really is a gender from the start.

- Judith Butler

KAPITTEL 2

En konstruerad verklighet
- Case Kim



2 EN KONSTRUERAD VERKLIGHET

TÄNKVÄRT!

Hur kategoriserar ni män och kvinnor på er arbetsplats?
Är dessa kategoriseringar nödvändiga?

Kim föddes som man men har under ungdomsåren insett att hen hellre identifierar sig som en kvinna. Hen känner sig kluven då det förväntas att hen lever upp till olika manliga egenskaper. Dock har Kim inte vågat berätta detta för någon. Endast när Kims flickvän inte är hemma lånar Kim hennes kläder och smink ibland. Kim tycker det är jobbigt att inte vara ärlig med sin flickvän men är rädd för att berätta sanningen, rädd för hur det ska tas emot.

Genom social interaktion och språkligt utbyte konstruerar människor en gemensam verklighet. Via mänskliga förhandlingar skapas det som anses vara korrekt och sant, det vill säga sociala normer och spelregler i den gemensamma verkligheten – det konstruerade. Bland annat könsidentitet formas av sociala konstruktioner.

Socialkonstruktivism studerar samhälleliga sociala problem som konstruerats via mänsklig prägling. Samhället omfattas utav en människoskara som uppvisar likartade kulturella ramar och värderingar – vilka bildar samhällelig social struktur. Det sker ständiga omstruktureringar i den process som kan kallas för mänskliga samhällskonstruktioner.

Enligt utvecklingsekologiska teorin är omgivningen indelad i flera olika delsystem, som utgörs utav individ, miljö, samhälle och kultur. Det första delsystemet handlar om en själv som individ. Till miljön räknas exempelvis anknytning mellan familj, skola och äldreboende. Till samhället räknas familj, grannar och massmedia. Lagar och klass hör till det kulturella. Dessutom vandrar en tidsmässig utveckling längst med dessa delsystem. De djupt inrotade könsrollerna stärks bland annat utav massmedia, staten och ens närmaste nätverk. Omgivningen konstruerar individen.

TIPS!

Flickor får ofta beröm för sitt yttre medan pojkar får beröm för egenskaper eller drag. Våga berömma mot normerna, är det till exempel nödvändigt att säga åt flickan att hennes tröja är fin? Hon har kanske hört samma kommentar redan tre gånger idag, och skulle kanske istället behöva höra beröm om en bra egenskap hon har?

Tänk på att inte förstärka de olika förväntningarna gällande flickor och pojkar. Genom att göra det utelämnas de pojkar som är mindre maskulina, och de flickor som är mindre feminina.

Tänk på hur du framställer frågor åt olika klienter så att de inte är könsbundna. Fråga till exempel inte män bara om arbete och kvinnor bara om familj.

Som övning kan du föra anteckningar under en veckas tid angående vilka normer och stereotyper som finns i din omgivning. Det kan vara allt ifrån reklam till en diskussion som du hör på bussen.

När du sedan utvärderar veckan: fundera på hur dessa normer och stereotyper kan påverka den enskilda individen.

LEDARE INOM DET SOCIALA OMRÅDET: Människor inom samma organisation eller verksamhet tenderar att ha liknande grundläggande antaganden och värderingar (såsom exempelvis stereotypa förväntningar på män och kvinnor). Ledarens roll är betydande i skapandet av denna gemensamma arbetskultur – det vill säga den gemensamma verkligheten på en arbetsplats.

SAMMANFATTNING: Normer och stereotyper är både skadliga och påhittade regler som visar hur vi ska vara och vad vi ska göra – det vill säga en konstruerad verklighet. Olika typer av normer och stereotyper styr kvinnor respektive män. I Kims fall förhindras han från att vara kvinnlig, eftersom att samhället ser honom som en man. Det är normavvikande och styrt utav omgivningens impulser.



Anonym

“
feMALE
WOMEN
SHE

KAPITTEL 3

Jämställd kommunikation

- Case Nasim



TÄNKVÄRT!

En som är skicklig på att kommunicera med andra, är medveten om hur hen tolkar andra, och hur andra uppfattar hen.

3 JÄMSTÄLLD KOMMUNIKATION

De nya hopprenen har precis kommit till skolan. Nasim tycker de ser fina ut och vill gärna prova dem. När han föreslår detta för ett par killkompisar blir han genast utskrattad – hoppren är ju för tjejer säger de. Nasim blir ledsen och generad och sneglar på läraren som står i närheten. De andra pojkarna fortsätter retas och Nasim börjar gråta. Då kommer läraren fram och klappar Nasim på axeln och säger ”Sluta bråka nu pojkar och gå ut på gården”.

Den verklighetsbild vi skapar med hjälp av våra sinnen och tidigare erfarenheter kallas för varseblivning. Att prata om verkligheten innebär att prata om sin egen uppfattning utav verkligheten. Till varseblivning hör också vår individuella människosyn som styr vårt förhållningssätt gentemot andra människor. Ofta kan vi kommunicera enklare med människor vi har något gemensamt med, eftersom kommunikationsstilar då liknar varandra. Integrering på individnivå sker då den enskilda individen skapat ett socialt band som baserar sig på känsla av social tillhörighet mellan en grupp. Social integration formas utifrån gemensamma normer och värderingar.

Kommunikation sker verbalt, non-verbalt, medvetet och omedvetet. Könneutral språkanvändning inkluderar alla kön per automatik. Maskulina ord dominerar språket (exempelvis ”man borde...”) och genom att genusneutralisera orden (exempelvis byta ut ”han/hon” till ”dom”) kan en främja jämställdhet och lika värde.

Paradoxalt nog kan jämställdhetsarbete återskapa könsskillnader. Detta sker så länge vi ser på kvinnor och män som varandras motsatser, och som två homogena grupper. En vanlig uppfattning gällande genus är att kvinnor och män ska behandlas olika, vilket förstås är en myt. Om vi försöker vara jämställda genom att till exempel svänga på könsstereotypa aktiviteter (till exempel försöka få männen på ett äldreboende att baka och alla kvinnor att snickra) så förbiser vi alla andra faktorer som spelar in.

TIPS!

Att använda grupperingar som exempelvis "flickor och pojkar" bidrar till denna uppdelning och till uppfattningen att det endast existerar två kön – tvåkönsnormen. Använd barnens namn i stället, eller en annan gemensam faktor som är oberoende kön, till exempel "ni som sitter närmast fönstret".

Pojkar fostras till att inte visa så mycket känslor. Ta allas känslor på allvar – oavsett kön. Granska de egna reaktionerna och bemötandet i klientarbetet. Är bemötandet olika beroende på vem som visar känslor?

Inför aktiviteter som är könsneutrala, försök tänka längre än stereotypa lekar och leksaker. Framställ aktiviteterna eller leksakerna på ett könsneutralt sätt. Kanske det innebär att förvara dockor och bilar i samma låda, eller att erbjuda varierande aktiviteter för alla individer.

LEDARE INOM DET SOCIALA OMRÅDET: Att sträva efter jämställdhet är kanske något många påstår sig göra. En fallgrop är att fastna för mycket på själva görandet, istället för att verkligen fundera på *hur* ojämställdheten ser ut och vad en kan göra för att ändra det. Vi tänker oss en organisation där det strävas efter jämställdhet.

Jämställdhetsintegrering bör inte misstas för en metod, utan snarare en strategi.

Därför bör allt arbete inom organisationen ses utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att på allvar kunna uppnå jämställdhet.

SAMMANFATTNING: Stereotypiskt sätt förknippas manlighet med att män visar mindre känslor än kvinnor. Då personalen förminskar Nasims känsla via en klapp på axeln så bekräftar de även stereotypa uppfattningar om män. Bara för att Nasim är en pojke så tas hans känslor inte på allvar, även fast det är Nasim som är ledsen då han blivit utskrattad. Genusmedvetenhet handlar om att sluta kategorisera människor och behandla alla jämställt och likvärdigt.



HIT KAN DU VÄNDA DIG FÖR VIDARE INTRESSANT LÄSNING:

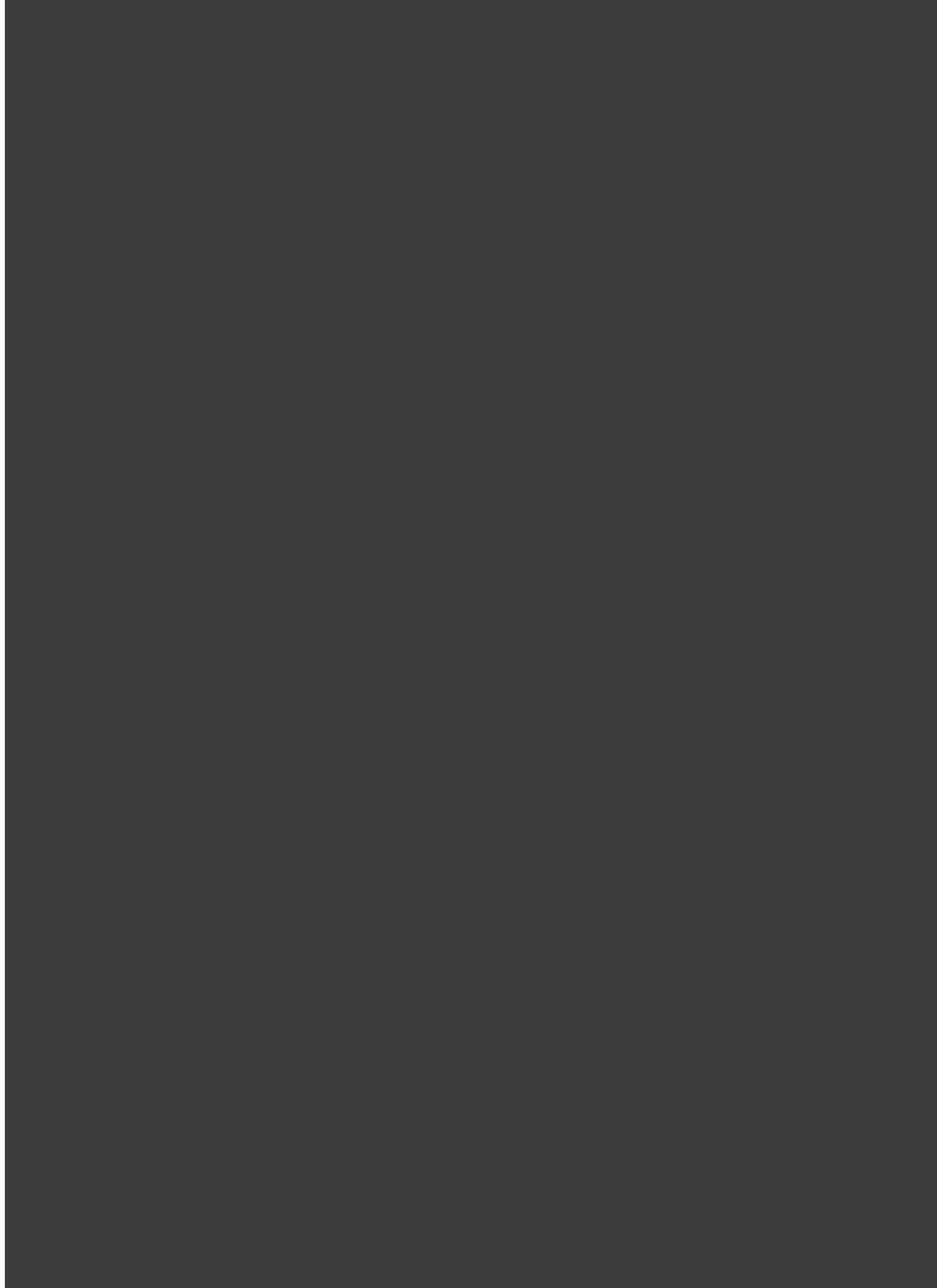
GIDDENS, A. & SUTTON, P., W., 2014. Sociologi

GUNNARSON, E. & SZEBEHELY, M., 2013. Genus i omsorgens vardag

KULLBERG, C. ET AL., 2012. Genus i socialt arbete

LILL, L., 2010. Äldreomsorg – om makt, genus, klass och känslor i ett yrke

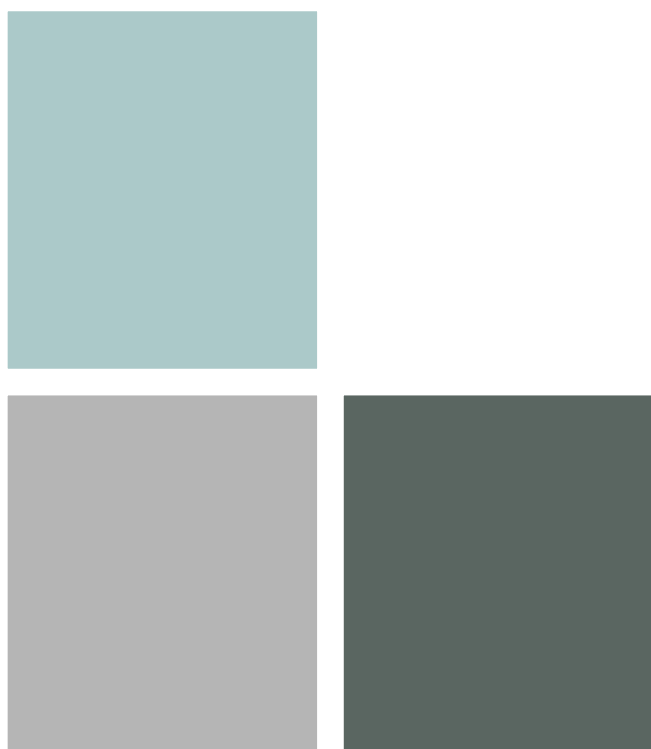
NATIONELLA SEKREKARIETAT FÖR GENUSFORSKNING. www.genus.se



TACK!

DU SOM LÄST DENNA HANDBOK. Det sociala området behöver dig och ditt engagemang i genusfrågan. Att vara genusmedveten handlar inte om att aldrig göra misstag. Genusmedvetet klientarbete baseras på jämlikhet och jämställdhet. Professionella inom det sociala området är i interaktion med människor dagligen. Därför är det viktigt att DU som professionell, reflekterar över denna problematik. DU som ledare har ett ansvar över att detta ingår i de principer och riktlinjer som följs på arbetsplatsen. Tack för att ni gör skillnad!

Ett stort tack till alla som medverkat i denna handbok!





H E N

” Genusmedvetenhet handlar om att
begrunda och ifrågasätta sina ordval.
Vi kan vara genusmedvetna även fast vi
gör misstag. Misstagen bör medvetengöras
för att påstå sig vara genusmedvetna.
Genusmedvetet språk bör användas för att
främja jämställdhet. ”





INGRID LANG

REBECKA LEHMUSAARI



KONTAKT: rebecka.lehmussaari@gmail.com & ingrid.lang@windowslive.com