

6.1 Vad är det egentligen vi säger?

Steg 6. Kartlägg Tid: 30-45 min 2-20 personer

Sammanfattning

Språk påverkar hur vi förstår världen och styr hur vi tänker. Ord kan påverka hur vi anser att människor av olika kön bör vara. Det kan också påverka våra förväntningar på vilka yrken och roller människor av ett visst kön kan ha och inte. Temat för denna övning är därför könskodade ord i arbetslivet.

Övningen går att genomföra både fysiskt och digitalt. Om övningen utförs digitalt är det fördelaktigt med ett digitalt mötesverktyg där det går att dela in deltagarna i digitala grupper. För att genomföra övningen på bästa sätt är det fördelaktigt att använda whiteboard eller blädderblock för fysisk övning eller en digital whiteboard (ex. Jamboard eller Miro) för digital övning.

Gör så här

- Utse en samtalsledare. Samtalsledaren har ansvar för att läsa övningar och leda diskussioner.
- Samtalsledaren påminner om samtalsreglerna.
- Gör övningarna nedan i ordningen som de står. Del 1, del 2 och del 3.
- För del 2 bör orden som finns med där skrivs ner av samtalsledaren för att facit inte ska avslöjas.

Samtalsregler

- Utgå från att "alla" finns i rummet ("de av oss som...").
- Kom ihåg att vi har olika förkunskaper och erfarenheter av de teman som tas upp, så visa respekt.
- Provtänk och tolka varandra snällt.

Övning

Vad spelar det för roll vad vi säger? Ord skadar väl inte? Det kan vara svårt att förstå hur mycket ord faktiskt påverkar oss människor. Språk och ord har en effekt på oss och kan forma uppfattningar och förväntningar som vi har om varandra samt upprätthålla normer som finns i samhället. Ord ger uttryck för underliggande värderingar som kan leda till risker som exkludering och påminnelser om vilka som

anses höra till och inte. Ord kan dessutom vara könade. Det innebär att vi associerar vissa ord mer med exempelvis kvinnor eller med män medan andra ord kan vara

könsneutrala. Detta förändras över tid och det är inte alla som tycker samma sak angående ett ord. Många ord som ska vara könsneutrala har ifrågasatts. Exempelvis har uttrycket "Man of the match" länge setts som ett neutralt uttryck som använts inom många sportsammanhang för att utse matchens bästa spelare oavsett kön. Uttrycket ifrågasattes och många menade att det lika gärna kunde heta "Woman of the match". Förslaget togs inte emot så bra och idag används ofta det mer neutrala uttrycket "Player of the match" som sett till det språkliga kan innefatta människor av alla kön.

Övningen "Vad är det egentligen vi säger?" är indelad i tre delar. Syftet med övningen är att genom tre olika praktiska övningar och reflektioner skapa förståelse för hur vi själva och andra påverkas av ordval. Det handlar också om att förstå hur vi med små medel kan öppna upp för ett språk som leder till ökad inkludering.

Del 1

Även i arbetslivet finns en hel del ord som på ett eller annat sätt är könade och som kopplas till stereotyper av ett visst kön. Exempelvis används begreppet farfars-intervju för att beskriva intervjun i en rekryteringsprocess där kandidaterna ska träffa chefs chef. Det anspelar på att det enbart är män som kan vara en högsta chef. Andra exempel på könade ord i arbetslivet är titlar och arbetsroller. BrandMAN, tjänsteMAN, förMAN, sjukSKÖTERSKA, barnMORSKA, flygVÄRDINNA. Alla dessa ord ska verka som könsneutrala eftersom personer från olika kön kan ingå i dem. Det är dock inte konstigt att synen på en klassisk brandman är att det är just en man eller att en sjuksköterska sett till normen är en kvinna.

Gör så här:

- Dela in alla deltagare i två eller flera grupper.
- Ge grupperna 10 minuter att komma på så många könade ord, kopplat till arbetslivet, som möjligt. Deltagarna bör skriva ner orden på en lapp. Flest ord vinner.
- Samla alla ord som grupperna har kommit på och skriv dem på den fysiska eller digitala whiteboarden eller blädderblocket. Diskutera i helgrupp om ni kan komma på neutrala varianter av orden. Det går också bra att försöka komma på neutrala varianter av de ord som står i beskrivningen ovan.

Del 2

Studier visar att manligt kodade ord och formuleringar i jobbannonser gör att kvinnor drar sig från att söka sig till roller eller branscher som är mansdominerade. De får känslan av att de inte passar in i miljön eller rollen. Stereotypa manliga ord beskriver prestationsbaserade egenskaper och ofta fokuserar kvinnliga ord mer på sociala

egenskaper. Detta är såklart kopplat till en historisk syn på manligt och kvinnligt där den ena gruppen har egenskaper som den andra saknar och vice versa.

Företaget TietoEvry tog in experter för att se över sina rekryteringsannonser. När de bytte ut mer manliga och traditionella formuleringar och ord till mer neutrala och inkluderande formuleringar resulterade det i att 14 % kvinnor sökte till den traditionellt utformade annonsen medan 36 % kvinnor sökte till den mer neutralt utformade.

Gör så här:

- Dela in deltagarna i mindre grupper.
- Några av de mer traditionellt manliga orden som byttes ut TietoEvrys annonser var: Kompetent, Driven och Självständig. Grupperna ska nu försöka byta ut dessa ord till mer neutralt kodade ord.
- Samla grupperna till helgrupp och gå igenom vilka olika förslag de har tagit fram. (Facit från TietoEvry finns längst ner).

Utöver könskodade ord kan också långa kravlistor i rekryteringsannonserna leda till ojämsställda och snedvridna rekryteringar. Forskning har visat att män i snitt söker roller där de uppfyller 60 % av kraven medan kvinnor behöver uppfylla 100 % för att göra detsamma. Nu ska deltagarna få testa att arbeta med sina egna rekryteringsannonser.

Gör så här:

- Dela in deltagarna i mindre grupper.
- Låt varje grupp ta fram några av er arbetsplats egna annonser och spana dels efter könskodade uttryck eller andra uttryck de tror kan få exkluderande effekter. Låt dem också se över hur lång kravlistan är och om alla krav verkligen är nödvändiga.
- Samla alla grupper och håll en diskussion i helgrupp om era fynd och hur ni skulle kunna förändra dem.

Del 3

Det finns såklart ord och termer som inte är kodade efter kön men efter andra diskrimineringsgrunder och som har minst lika stor påverkan på oss och samhällets normer. Exempelvis motsatsorden svartlistad och vitlistad eller svartarbete och vitt arbete. De ord som inleds med svart syftar till någon eller något som är oönskat eller till och med olagligt och de ord som inleds med vit syftar till något mer positivt laddat. Men varför heter det just svart/vitlistad och svart/vitt arbete och kan det säga något om våra värderingar och hur vi ser på andra människor?

Ett annat exempel är ordet bensträckare. Det vi menar när vi säger bensträckare är att vi ska ta en kort paus. Begreppet bensträckare betyder att vi förväntar oss att alla ska använda pausen för att röra på sig och sträcka på sina ben. För en person som använder rullstol och som inte använder sig av sina ben blir det en påminnelse om vem samhället är anpassat för.

Gör så här:

- Läs upp ovan beskrivning med exempel för helgruppen.
- Låt deltagarna reflektera en stund över de exempel som lästs upp. De kan reflektera för sig själva eller i grupp:
 1. Hur påverkar dessa ordval olika personer?
 2. Hur kan vi försöka göra för att undvika att använda begrepp som inte inkluderar alla eller som på något sätt pekar ut vissa grupper?
 3. Kanske kan ni komma på andra ord och begrepp som riskerar att vara exkluderande?
- Samla slutligen gruppens tankar i en helgruppsdiskussion.

***Facit TietoEvry**

- Kompetent → Kunnig
- Driven → Fokuserad
- Självständig → Självgående