



RELIGIONS VETARNA

Utbildar om religion, migration & kulturmöten.

Utbildningssammanfattning

Kultur- och religionsmöten på arbetsplatsen

Utbildning för Arbetsgivare, HR-personal och
medarbetare

Synen på arbete

Prestations- kontra relationskultur - Prestationskultur = tidsfixering. Något som kännetecknar människor som är präglade av en prestationskultur är att de är **tidsfixerade**. Relationskultur = tidsflexibilitet. Människor präglade av en relationskultur är ofta **tidsflexibla**. Man delar inte upp arbete och familjeliv med vattentäta skott emellan. Olika sätt att visa respekt för andra människor: Medan människor från prestationskulturer anser att man visar sina medmänniskor respekt genom att komma i tid och hålla vad man lovat, anser människor från relationskulturer att man visar respekt genom att *ta sig tid för dem man har framför sig i stunden*.

Fakta och information – I prestationskulturer är fakta det allra viktigaste, och fakta skall helst presenteras på ett strukturerat sätt, helst skriftligt. Målet med en presentation är att motparten ska få reda på allt som hon eller han behöver veta, så att personen inte behöver ställa så många frågor.

I en relationskultur är det viktigt att ställa många frågor och skapa en livlig diskussion. Det signalerar engagemang och intresse. Muntlig dialog är en viktig del av relationsbyggande och kan inte ersättas av enbart skriftligt förmedlad information.

Gruppen och arbete – kontakter och nätverk är allt – I gruppkulturer är det viktigt att ta hand om varandra i gruppen. I företag kan man träffa på personer på höga befattningar som verkar sakna viktiga kunskaper. Sådana personer kan ha fått sina positioner på andra meriter än kompetens, de kan vara viktiga för att ge företaget status. De förväntas ibland inte kunna ta beslut eller göra affärer.

Synen på föräldraskap och omsorg – Normer som gör kvinnan ensam ansvarig för att ta hand om barnen – tillsammans med den svenska föräldraförsäkringens utformning (familjenivå) – bidrar till en fördröjning av språkinsatser, utbildning, praktik och andra etableringsinsatser.

Synen på arbete och arbetsuppgifter – Synen på vad som utgör ett ”legitimt” arbete skiljer sig. Exempelvis en kvinna som är hemma och tar hand om barnen och hushållet och som själv anser att hon arbetar heltid och att det dessutom är meningsfullt arbete – det är mannens ansvar att försörja familjen. För en del är det naturligtvis inte otänkbart att kvinnor förvärvsarbetar. Men det finns också starka föreställningar om vilka yrken som är kvinnliga respektive manliga. Det finns också föreställningar om vilka arbetsuppgifter som är lämpliga för en kvinna, samt föreställningar om vilka relationer mellan könen som är lämpliga respektive olämpliga på en arbetsplats.

Synen på försörjning, beroende och ansvar – Den svenska Statsindividualism verkar generellt främjande för arbetskraftsdeltagande. Minskar beroendeskaper till andra människor och ökar förutsättningar till *egen försörjning*. Men den bygger på *normen* att oberoendeskaper är värdefullt och viktigt! I kontrast till kulturer där det *mellanmänniska beroendet uppfattas som naturligt*.

Referenser

Litteratur

Allwood, C.M. & Franzén, E.C. (red.) (2000). *Tvärkulturella möten: grundbok för psykologer och socialarbetare*. Stockholm: Natur och kultur.

Eastmond, M. och Åkesson, L. (2007). *Globala familjer – transnationell migration och släktskap*. Hedemora: Gidlunds

Beckman, C. och Forsling, J. (2009). *Från kulturkrockar till kulturmöten – affärskommunikation över kulturgränser*. Liber förlag.

Att hantera önskemål kopplat till religion eller kultur

Diskrimineringsperspektiv

Grundläggande begrepp

Direkt diskriminering - Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Diskrimineringen ska vara kopplad till någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering – En regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer utifrån de olika diskrimineringsgrunderna.

Berättigat syfte – Det är inte indirekt diskriminering om regeln, policyn, riktlinjen, etc., (som åsyftas i definitionen av indirekt diskriminering) har *ett berättigat syfte*. Samt att de medel som används är lämpliga och *nödvändiga* för att uppnå detta, samt att det *inte finns andra alternativ* för att uppnå syftet.

Intresseavvägning – Bedömningen av syfte och medel är ett uttryck för intresseavvägningen mellan arbetsgivarens (i sig berättigade) intresse av att försäkra sig om en väl utförd arbetsprestation och den arbetssökandes (likaledes berättigade) intresse av att inte uteslutas från möjligheten att få en anställning på grund av ett icke-relevant krav.

Religion som diskrimineringsgrund – Med religion avses fenomen som i vardagligt tal kallas religion, såsom exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar övertygelser som *tydligt relaterar till religion*, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Aktuellt exempel: är en neutralitetspolicy förenlig med diskrimineringslagen?

Företag kan med hänvisning till *intresset att uppvisa ett neutralt varumärke* kräva att anställda vid kundkontakter inte ska ge uttryck för sin politiska, filosofiska eller religiösa uppfattning genom exempelvis sin klädsel.

Förutsättning:

- Det finns en existerande policy
- Policyn tillämpas konsekvent och icke-diskriminerande, den förbjuder uttryck för alla politiska, filosofiska eller religiösa uppfattningar
- Neutralitetsintresset kan enbart användas (har ett berättigat syfte) när det handlar om anställda med visuell kontakt med kunder.

Värde- och normkrockar i kulturmötet

Värderingar i Sverige

Enligt kulturkartan från forskningsprojektet World Values Survey framstår svenskarna som de mest avvikande av alla folk på jorden. Inget folk hamnar så långt ifrån den genomsnittliga världsmedborgaren – när det gäller värderingar – som svensken.

Förslag på vad som skulle kunna vara centrala värderingar inom svensk majoritetskultur:

Individualism, jämställdhet, fri sexualitet, jämlikhet, sekularism, djurrättigheter, barns rättigheter, tolerans, rationalitet, antirasism, hederlighet, förtroende för myndigheter/stat

Att hantera önskemål kopplat till religion eller kultur

Värderingsperspektiv / kompletterande diskussionsfrågor

Relevant kultur- och religionskunskap

Vilka kunskaper om kultur och/eller religion är relevanta för att förstå, tolka och hantera önskemålet?

Vilka kunskaper om kultur och/eller religion är relevanta för att förstå, tolka och bemöta den som framför önskemålet?

Värdekrockar

Önskemålet i relation till lagstiftning/regler/konventioner: Hamnar önskemålet i konflikt med lagstiftning? Regler i lokal verksamhet? Värderingar? Sociala konventioner? (Kan vara flera samtidigt.)

Finns det värdekrockar?

Hur tar de sig uttryck?

Är det nödvändigt att göra värdeprioriteringar där vissa värden får företräde framför andra?

Är det önskvärt att lösa önskemålet på ett pragmatiskt/praktiskt sätt? Kan det finnas skäl att försöka hitta en kompromiss?

Finns det möjlighet till *flexibilitet* inför religiösa och kulturella preferenser? I vilken utsträckning? Kan religiös och/eller kulturell tillhörighet vara en *tillgång* i sammanhanget?

Strider pragmatiska lösningsförslag mot *principer* (värderingar, regler, etc.) som väger tungt? Finns det värderingar, regler, principer, etc., som är *oförhandlingsbara*?

Konsekvenser om önskemålet beviljas, eller inte beviljas?

Vilka blir konsekvenserna för *de individer/grupper som uttrycker önskemålet*?

Vilka blir konsekvenserna för andra?

Vilka blir konsekvenserna för beslutsfattaren / verksamheten?

Fundera på:

Vilka krav kan man ställa på människor i ett mångkulturellt, mångetniskt och mångreligiöst samhälle där människor (i någon mening) ska kunna samexistera? Nyckelbegrepp: majoritets- och minoritetskultur, integration, assimilation, makt.

Aktualiserar önskemålet maktförhållanden *inom* minoritetsgrupper?

Referenslista

Barry, B. (2001). *Culture and equality: an egalitarian critique of multiculturalism*. Cambridge: Polity.

Berggren, H. & Trägårdh, L. (2009). *Är svensken människa? Gemenskap och oberoende i det moderna Sverige*. (Ny utg.). Stockholm: Norstedt.

Göndör, E. (2017). *Religionskollision: majoritet, minoritet och toleransens gränser*. Stockholm: Timbro.

Johansson Heinö, A. (2012). *Gillar vi olika? Hur den svenska likhetsnormen hindrar integrationen*. Stockholm: Timbro.

Johansson Heinö, A. (2015). *Farväl till folkhemmet: frihet, jämlikhet och sammanhållning i invandrarlandet Sverige*. Stockholm: Timbro.

Okin, S.M. (2002). *Mångkulturalism - kvinnor i kläm?*. Göteborg: Daidalos.

Stier, J. (2009). *Kulturmöten: en introduktion till interkulturella studier*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Om religion som diskrimineringsgrund:

<http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/religion-eller-annan-trosuppfattning-som-diskrimineringsgrund/>

Exempel på aktuella fall med religion som diskrimineringsgrund:

<http://www.do.se/lag-och-ratt/stallningstaganden/rekrytering-av-integrationshandlaggare/>

<http://www.do.se/lag-och-ratt/stallningstaganden/ersjukhusets-kladpolicy/>

<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2017/65-17.pdf>

<http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringsarenden/arbetsformedlingen2/>



Kontakt

0702-78 48 94

info@religionsvetarna.se

www.religionsvetarna.se