

A person is shown from the waist up, wearing a dark blue jacket and a black protective vest. They are holding a black helmet in their right hand. The background is blurred, showing what appears to be a stable or barn setting.

Schysst stall! Arbetet mot sexuella trakasserier i hästnäringen

schysst stall!

MOT SEXUELLA TRAKASSERIER I HÄSTNÄRINGEN

Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK, det vill säga fack och arbetsgivare tillsammans. Organisationen förmedlar kunskaper som hjälper företag att förbättra arbetsmiljön.

Partsgruppen som varit med och tagit fram Schysst stall består av representanter från Almega (Svenskt Näringsliv), Gröna arbetsgivare (Svenskt Näringsliv) och Kommunal (LO).

En grupp som representerar hästnäringen finns knuten till projektet. Den består av representanter från Hästnäringens Nationella Stiftelse (HNS), Hästnäringens Yrkesnämnd (HYN), Svenska Ridsportförbundet, Svensk Galopp, Svensk Travsport och Lantbrukarnas riksförbund (LRF).

Besök www.prevent.se – kunskaper för en bättre arbetsdag!

© 2019	Prevent Arbetsmiljö i samverkan Svenskt Näringsliv, LO & PTK
Upplaga	1:1
Projektledare	Lisa Rönnbäck
Text	Emelie Frisk, Houdini Group AB
Grafisk form	Reform Act
Distribution	Prevent, Box 20133, 104 60, Stockholm
Telefon	08-402 02 00
E-post	info@prevent.se
Webb	www.prevent.se



prevent

ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGS LIV, LO & PTK

Innehållsförteckning

1. Om Schysst stall!	4
2. Sexuella trakasserier	5
Vad innebär begreppet sexuella trakasserier?	5
Här är några exempel på sexuella trakasserier:.....	5
Vad säger lagen?	6
Hur definieras begreppet sexuella trakasserier?	6
Är det bara medvetna handlingar som kan vara.....	6
sexuella trakasserier? Vems är ansvaret?	6
Hur skiljer sig sexuella trakasserier från andra kränkningar?	6
Vad säger lagen?	7
Vad är trakasserier?	7
Vad är kränkande särbehandling?	7
Är sexuella trakasserier brottsligt?	7
Hur påverkas vi av sexuella trakasserier?	8
Vem utsätts för sexuella trakasserier?	8
3. Sexuella trakasserier inom hästnäringen	9
Hur ser det ut inom hästnäringen?	9
Vem är utsatt och vem utsätter andra?	9
Vad beror problemen på?	9
Maktobalans	10
Hård jargong	10
Tystnadskultur	10
Vilket ansvar har hästnäringen?	10
Vad kan du som lärare göra?	11
4. Metoder och övningar	12
Bra att tänka på i arbetet mot sexuella trakasserier	12
Innan du sätter igång	12
I utbildningssituationen	12
Övningar som du kan använda i klassrummet	13
Metoder i övningarna	13
Här är två saker som är bra att ta upp innan ni påbörjar en runda:	14
Här är några saker som är bra att ta upp innan du påbörjar en värderingsövning:	14

Övningar	15
Övning 1: Samtal om sexuella trakasserier	15
Övning 2: Tänka, känna och agera	15
Övning 3: Värderingsövning om jargongen i en grupp.....	17
Övning 4: Filmen <i>"Tur att du är ung och snygg"</i>	18
Övning 5: Begrepps jakt: Vad betyder det egentligen?	19
Övning 6: Filmen <i>"Jag orkar inte hålla det inom mig längre"</i>	20
Övning 7: Vad ska arbetsplatsen göra?	21
Övning 8: Intervju med chef och medarbetare	23
Övning 9: Intervju med personerna i filmen <i>"Jag är orolig för Irene"</i>	25
Övning 10: Utmana tystnadskulturen!	26
Så kan du använda övningarna.....	27
En lektion	27
Tre lektioner	28
Fyra eller fler lektioner	29
Fokus på film.....	31
5. Avslutning	32
Lycka till med arbetet mot sexuella trakasserier!	32
Vill du veta mer?	32
Vi som har tagit fram Schysst stall.....	33
Källor och utgångspunkter	33



1. Om Schysst stall!

Den här handledningen är en del av informations- och utbildningsmaterialet *Schysst stall! Arbetet mot sexuella trakasserier i hästnäringen*. Materialet består av bland annat filmer, en kurs och den här handledningen och är framtaget av arbetsmiljöorganisationen Prevent tillsammans med en partsgrupp och representanter från hästnäringen.

Målet med materialet är att alla arbetsgivare och utbildningsanordnare inom hästnäringen ska vidta åtgärder mot sexuella trakasserier. De ska också arbeta aktivt och förebyggande för att sexuella trakasserier inte ska förekomma. Ett delmål är att både arbetsgivare och arbetstagare inom näringen ska få ökad kunskap om sexuella trakasserier och övergrepp.

Handledningen är till för dig som arbetar med att utbilda personer som verkar eller kommer att verka inom hästnäringen på olika sätt, till exempel som medarbetare eller chef på ett företag inom näringen. Vi tror att du är lärare och arbetar med ungdomar eller vuxna, till exempel på ett naturbruksgymnasium eller på en YH-utbildning med inriktning på hästnäringen.

Uppmuntra gärna dina elever eller studenter att läsa mer om *Schysst stall* och ta del av resten av materialet. Du kan också tipsa dem om att hålla utkik och fråga efter praktikplatser och arbetsplatser som arbetar med materialet och använder *Schysst stall*-dekalen.



2. Sexuella trakasserier

Vad innebär begreppet sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier är ord eller handlingar som har med sex att göra och som är oönskade och ovälkomna för den som blir utsatt. Den utsatta kan känna sig kränkt, rädd eller allmänt illa till mods.

Här är några exempel på sexuella trakasserier:

- obehagliga blickar, visslingar, skämt eller kommentarer som handlar om sex
- rykten som handlar om sex eller om den utsattas kropp
- att någon tar på den utsatta på ett sätt som upplevs som obehagligt
- att någon kallar den utsatta för något som anspelar på sex och som upplevs som kränkande
- att någon skickar oönskade meddelanden, bilder eller filmer som anspelar på sex till den utsatta via till exempel sociala medier, mejl, chatt eller sms
- att någon ger den utsatta oönskade sexuella förslag – ansikte mot ansikte, via sociala medier eller på något annat sätt.

Det är alltid den som blir utsatt som avgör vad som är oönskat. Situation och person spelar stor roll. Det som känns okej i en viss situation eller tillsammans med en viss person känns kanske inte okej i andra lägen.

Ömsesidiga sexuella handlingar eller vänskaplig beröring är inte sexuella trakasserier. Men ibland kan gränsdragningen vara svår. En vänskaplig kram kan till exempel bli obehaglig om den ena personen plötsligt börjar trycka sin kropp mot den andra. Och något som börjar som en flört kan leda till en obehaglig situation om den ena inte respekterar att den andra inte längre är intresserad.

De allra flesta ungdomar och vuxna vet hur man ska bete sig på ett sätt som inte är oönskat sexuellt laddat, till exempel hur nära man står varandra när man pratar, hur man tittar på varandra och om och i så fall hur man tar i varandra. Det är stor skillnad på att råka nudda någon när man går förbi och att medvetet passa på att vrida handen så att den glider mot den andras kropp.



Vad säger lagen?

Hur definieras begreppet sexuella trakasserier?

I diskrimineringslagen definieras sexuella trakasserier som ”ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”.

Är det bara medvetna handlingar som kan vara sexuella trakasserier?

Nej. Det kan finnas omständigheter som gör att vissa personer kanske inte reflekterar över att saker de säger eller gör är fel och kränkande för andra. Det kan till exempel handla om en hård jargong i en grupp eller på en arbetsplats. Även om de personerna alltså inte är medvetna om hur deras beteende uppfattas kan det ändå vara sexuella trakasserier i juridisk mening.

Vems är ansvaret?

Om det förekommer sexuella trakasserier på en arbetsplats är det arbetsgivarens ansvar att utreda och sätta stopp för trakasserierna och att förebygga att det händer igen. Om den som trakasserar är arbetstagare på arbetsplatsen är hen inte personligt ansvarig för handlingen i juridisk mening, även om var och en självklart har ett ansvar för att behandla andra schysst. Om den som trakasserar är chef på arbetsplatsen är arbetsgivaren direkt ansvarig för handlingen, och arbetsgivaren kan bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till den utsatta.

Hur skiljer sig sexuella trakasserier från andra kränkningar?

Ibland kan det vara svårt att skilja sexuella trakasserier från andra former av trakasserier eller kränkande särbehandling. Olika sorters trakasserande beteenden kan vävas samman och påverka varandra.

Det finns olika faktorer som kan ligga till grund för trakasserier och diskriminering. De kallas för diskrimineringsgrunder och innefattar trakasserier på grund av

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

Ett exempel på när olika typer av trakasserier vävs samman kan vara när en kvinna utsätts för ryktesspridning av sexuell natur, vilket kan klassas som sexuella trakasserier. Samtidigt drabbar det henne just för att hon är kvinna, vilket kan ses som trakasserier på grund av kön.

Vad säger lagen?

Vad är trakasserier?

I diskrimineringslagen definieras trakasserier som ”ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna”.

Vad är kränkande särbehandling?

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter definieras kränkande särbehandling som ”handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.

Är sexuella trakasserier brottsligt?

Sexuella trakasserier bryter mot diskrimineringslagen, men det är inte ett brott som en enskild person kan dömas och straffas för. Däremot finns det andra former av oönskade handlingar av sexuell natur som räknas som sexualbrott och därmed är straffbara enligt lag. Ett exempel är sexuellt ofredande. Sexuellt ofredande kan till exempel vara att en person skickar bilder med sexuellt innehåll, kommer med oönskade sexuella förslag, blottar sig, tafsar eller på något annat sätt kränker någon annans personliga sexuella integritet. Sexuellt ofredande går att anmäla till polisen medan sexuella trakasserier är något som arbetsgivaren har ansvar för att hantera.



Hur påverkas vi av sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier och andra former av kränkningar skapar en otrygg miljö som kan upplevas som negativ – inte bara av den eller de som utsätts för trakasserierna. Om trakasserierna ständigt pågår kan de bli en del av stämningen eller jargongen i en grupp, och de kan uppfattas som normala av gruppen. Det kan göra det extra svårt att sätta ord på det som händer och bryta mönstret.

För den som utsätts kan de sexuella trakasserierna få allvarliga konsekvenser. En person som utsätts för kränkningar kan reagera på många olika sätt. Här är några exempel på reaktioner:

- ångest
- rädsla
- ont i magen
- huvudvärk
- trötthet
- depression
- obefogade skam- eller skuldkänslor
- försämrade självkänsla.

Det är vanligt att den som utsätts tvivlar på sig själv, förminskar sina upplevelser och kanske till och med försvarar den som har utsatt hen för trakasserierna. Därför behöver den som berättar om trakasserier ofta mycket stöd. Signalerna från omgivningen måste vara tydliga och förmedla att den utsatta har rätt att slippa utsättas.

När det förekommer sexuella trakasserier på en arbetsplats påverkas allas arbetsmiljö negativt. Det kan leda till bland annat konflikter, ohälsa och sjukskrivningar hos personalen.

Vem utsätts för sexuella trakasserier?

Alla kan utsättas för sexuella trakasserier, oavsett kön. Men det är vanligast att det är flickor och kvinnor som utsätts och att det är pojkar och män som utsätter andra. I de fall pojkar eller män utsätts är det oftast av andra pojkar eller män.

Utsattheten hänger ihop med diskriminerande normer och förväntningar på hur kvinnor och män ska vara. I ojämställda miljöer är kvinnors utsatthet ofta större. Det beror på att de oftare objektifieras sexuellt och mer sällan befinner sig i en maktposition jämfört med män.

3. Sexuella trakasserier inom hästnäringen

Hur ser det ut inom hästnäringen?

Självklart finns det i dag många schyssta arbetsplatser inom hästnäringen, där sexuella trakasserier inte förekommer och där arbetsmiljön är god. Men det finns också arbetsplatser där kränkningar är en del av vardagen och där medarbetare, aktiva och andra känner sig otrygga. Det har många vittnat om, inte minst i samband med metoo-upproppen under hösten 2017. Över 3 000 personer skrev under upproppet #visparkarbakut om sexuella trakasserier inom hästnäringen¹, och via sociala medier delade många med sig av berättelser om trakasserier och övergrepp.

Vem är utsatt och vem utsätter andra?

Det finns ingen officiell samlad statistik över sexuella trakasserier inom hästnäringen. Kunskapen om vad sexuella trakasserier innebär är generellt låg, vilket kan innebära att det finns ett stort mörkertal av trakasserier som aldrig kommer upp till ytan.

En rapport² som arbetsmiljöorganisationen Prevent har tagit fram visar att den som utsätts för sexuella trakasserier inom hästnäringen i många fall är en ung kvinna som befinner sig i någon form av beroendeställning eller i en situation där maktförhållandena är ojämna. Kvinnan kan till exempel vara medarbetare eller elev i ett ridstall, och den som utsätter henne kan till exempel vara chef, tränare eller tävlingsdomare. Det förekommer också att föräldrar till barn och ungdomar som rider är inblandade i sexuella trakasserier, till exempel genom att pappor kränker unga kvinnliga hästskötare och genom att mammor utsätts för trakasserier av tränare eller domare.

Vad beror problemen på?

Prevents rapport visar att det finns flera faktorer som kan bidra till problemen med sexuella trakasserier inom hästnäringen. Några av dem är

- en **maktobalans** mellan personer i olika roller på arbetsplatserna
- en **hård jargong** – som många samtidigt är positiva till
- en **tystnadskultur** som innebär att man inte pratar om problemen.

1 Öppet brev: "Troligen det viktigaste uppdraget ni någonsin kommer att få". I Ridsport, <https://www.tidningenridsport.se/oppet-brev-troligen-det-viktigaste-uppdraget-ni-nagonsin-kommer-att-fa/>, publicerad den 8 december 2017. Hämtad den 28 september 2018.

2 Rönnbäck, Lisa (2018), Förstudierapport – Sexuella trakasserier i hästnäringen. Opublicerad rapport, Prevent.

Maktobalans

Det finns en påtaglig maktobalans inom hästnäringen. Cirka 500 000 svenskar beräknas rida regelbundet. Av dem är 450 000 kvinnor.³ Trots att den överväldigande majoriteten aktiva är kvinnor är rollerna som stallägare, ridlärare och tränare ofta förbehållna män. Det skapar en maktobalans och en grogrund för oacceptabla beteenden och förhållanden mellan den med makt (man) och den utan makt som vill lyckas (ung kvinna).

Hård jargong

Det förekommer en hård och tuff jargong på vissa håll inom hästnäringen. Det kan innebära att beteenden som skulle kunna klassas som sexuella trakasserier betraktas som en del av den normala jargongen, till exempel tafsande och grova skämt. Det verkar också som att en hård och bestämd stil ses som något positivt av många, vilket kan innebära att man håller fast vid en hård jargong.

Tystnadskultur

Det förekommer en tystnadskultur som innebär att man inte pratar om sexuella trakasserier på arbetsplatsen, varken med chefen eller med kollegor. Det gör att många inte är vana vid att diskutera problemen och saknar kunskaper om sexuella trakasserier ur ett arbetsmiljöperspektiv. Tystnadskulturen kan delvis bero på att man blundar för problemen för att man inte vill att de ska förekomma inom hästnäringen där många arbetar med sitt stora intresse.

En del av problemet hänger ihop med maktobalansen: när den som trakasserar ofta har en maktposition kan det bli svårt att prata om problemet med chefer och ansvariga.

Vilket ansvar har hästnäringen?

Hästnäringen behöver stödja arbetsgivare och arbetstagare på företag inom näringen i arbetet mot sexuella trakasserier. Det handlar bland annat om att genomföra olika åtgärder för att

- öka kunskapen om sexuella trakasserier
- arbeta för ökad jämställdhet och för att minska maktobalansen
- arbeta med värderingar och förändra den hårda jargong som förekommer.

.....
³ Hästnäringens Nationella Stiftelse (HNS) (2017), Hästnäringens samhällsnytta [pdf], <https://hastnaringen.se/app/uploads/2017/03/hastnaringens-samhallsnytta-180306.pdf>. Hämtad den 8 oktober 2018. Översiktlig sammanställning av hästnäringens påverkan och betydelse i det svenska samhället.

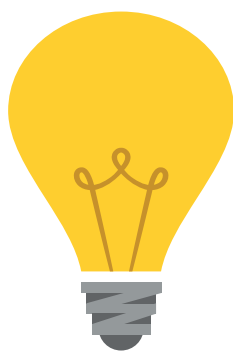
Vad kan du som lärare göra?

Du som lärare har goda möjligheter att rusta dina elever och studenter för ett arbetsliv inom hästnäringen. Du kan hjälpa dem att vara med och skapa förändring när det gäller arbetsmiljö i allmänhet och sexuella trakasserier i synnerhet. Genom att synliggöra frågor om sexuella trakasserier, jämställdhet, maktobalans och gemensamma värderingar kan ni tillsammans göra alla arbetsplatser tryggare och bättre för alla.

Arbetet mot sexuella trakasserier handlar inte om att svartmåla hästnäringen eller enskilda aktörer, och det handlar inte om att göra elever och studenter avskräckta från framtida arbetsplatser. I stället kan du bidra till att

- sprida kunskap om sexuella trakasserier
- skapa förutsättningar för samtal om viktiga arbetsmiljöfrågor
- förbereda elever och studenter för arbetslivet så att de kan hantera och utmana den maktobalans, tystnadskultur och hårda jargong som förekommer
- ta elevers och studenter egna erfarenheter på allvar.

Den här handledningen kan vara en utgångspunkt i det arbetet. I handledningens nästa del får du tips på övningar och metoder som du kan använda i klassrummet. Du får också tips på saker som är bra att tänka på när man utbildar om känsliga ämnen.



4. Metoder och övningar

Bra att tänka på i arbetet mot sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier kan vara ett känsligt ämne. Det är viktigt att hantera det på ett ansvarsfullt sätt med respekt för att elever och studenter är olika individer med varierande erfarenheter och förkunskaper.

Här får du några tips på hur du kan hantera ämnet, både innan du påbörjar en utbildningssatsning och i själva utbildningssituationen.

Innan du sätter igång

- **Prata med skolledningen och andra lärare om att utbilda om sexuella trakasserier.** Undersök till exempel om du kan gå ihop med andra som undervisar på samma program så att ni kan göra en gemensam satsning på arbetet mot sexuella trakasserier inom hästnäringen. Då kan ni stötta varandra och täcka in fler aspekter av ämnet.
- **Var förberedd på att ämnet kan väcka reaktioner.** Ta reda på hur ni på skolan ska hantera en situation där ni exempelvis får reda på att en elev eller student är eller har varit utsatt för sexuella trakasserier och behöver stöd. Om ni på skolan själva behöver stöd i att hantera sådana situationer kan ni ta hjälp av företagshälsovården.
- **Utgå från arbetslivet.** Fokusera på hur eleverna och studenterna kan hantera sexuella trakasserier i arbetslivet, både på framtida arbetsplatser och i hästrelaterade miljöer där de redan arbetar eller är aktiva. Tänk på att sexuella trakasserier hänger ihop med andra former av kränkningar och med andra arbetsmiljöfrågor.

I utbildningssituationen

- **Skapa ett tryggt gruppklimat.** Dela gärna upp en stor grupp i mindre grupper för att ge fler personer möjlighet att komma till tals, även de som inte trivs med att synas eller höras i stora sammanhang. Sätt också upp gemensamma regler för att skapa trygghet, till exempel att en person pratar i taget och att du som samtalsledare fördelar ordet.
- **Främja konstruktiv dialog och reflektion.** Det kan vara svårt att prata om känsliga ämnen genom att debattera eller diskutera. Försök i stället att skapa goda förutsättningar för eleverna att samtala och reflektera tillsammans på ett konstruktivt sätt. Uppmuntra alla att lyssna och delta aktivt och hålla en schysst samtalston.
- **Utgå från att elever och studenter har egna erfarenheter.** Sannolikheten är stor att flera elever eller studenter har egna erfarenheter av att utsättas för sexuella trakasserier – i hästsammanhang eller i andra sammanhang. Det kan också finnas elever eller studenter som utsätter eller har utsatt andra. Undvik därför att prata om ”vi” (som inte utsätts eller

utsätter) och ”de” (som utsätts eller utsätter). Fundera på hur du kan uttrycka dig på ett inkluderande sätt som känns naturligt för dig, till exempel genom att prata om ”de av oss” (som utsätts eller utsätter).

- **Betona att det är frivilligt att berätta om egna erfarenheter.** I ett tryggt sammanhang kan det finnas elever eller studenter som vill dela med sig av egna erfarenheter och ventilera sina upplevelser med andra. Uppmuntra gärna det i situationer där det passar, men betona att det är frivilligt. Betona också att ingen får peka ut någon annan eller diskutera andras berättelser utan tillåtelse. Ingen ska behöva känna sig utpekad eller ifrågasatt.
- **Prata inte bara om utsatta personer.** I samtal om sexuella trakasserier kan fokus lätt hamna på dem som utsätts och hur de ska hantera sin utsatthet. Glöm inte att det är minst lika viktigt att prata om gruppen som utsätter andra. Diskutera de normer som möjliggör trakasserande beteenden och prata om hur alla inom hästnäringen kan hjälpas åt att förändra sådana normer och beteenden.

Övningar som du kan använda i klassrummet

Här får du tips på övningar som du kan använda i utbildningen om sexuella trakasserier.

Metoder i övningarna

Vi börjar med att beskriva tre metoder som förekommer i övningarna:

bikupa, runda och värderingsövning.

BIKUPA

Den här metoden innebär att eleverna eller studenterna får prata två och två eller tre och tre med den eller de som sitter närmast. Föreslå att de vrider stolarna mot varandra eller ställer sig upp vända mot varandra.

Låt eleverna eller studenterna i bikuporna prata en kort stund utifrån frågor som ”Vad tänker ni på nu?” eller ”Hur ser ni på det här?”. Avbryt sedan samtalen i bikuporna och återgå till att prata i helgrupp.

Syftet med metoden bikupa är dels att skapa variation mellan samtal i små och stora grupper, dels att ge alla större möjlighet att komma till tals. Bikupor går snabbt att få igång och därför passar bra att använda om tiden är knapp eller för kortare reflektioner.

RUNDA

Under en runda får en person i taget möjlighet att prata. Den som har ordet är den enda som får prata tills hen ger ordet vidare till nästa person som sitter bredvid. Prova gärna att använda en fysisk sak som deltagarna skickar runt och som representerar ordet i rundan.

Syftet med rundan som metod är att ge alla möjlighet att komma till tals i ett tryggt sammanhang med tydliga ramar.

Här är två saker som är bra att ta upp innan ni påbörjar en runda:

- Du som övningsledare kan välja att tacka personen som har pratat och ställa frågor om det behövs, men i övrigt får ingen prata när det inte är hens tur.
- Ingen är tvungen att prata. Om den som får ordet inte vill säga något kan hen skicka ordet vidare till nästa person.

VÄRDERINGSÖVNING

Värderingsövningar kan gå till på olika sätt, men ofta använder deltagarna kroppen för att visa vad de tycker, till exempel genom att de får ställa sig i ett hörn i rummet eller vid en lapp med en viss text. Se till att gruppen inte är för stor, för då kan övningen bli svår att hantera. Högst 20 personer är en bra tumregel.

Syftet med en värderingsövning är dels att deltagarna ska bli medvetna om sina egna åsikter och känslor i en fråga, dels att de ska få ta del av andras åsikter och känslor. Fokus ligger inte på diskussion eller debatt, utan på reflektion och meningsutbyte i ett tryggt sammanhang.

Här är några saker som är bra att ta upp innan du påbörjar en värderingsövning:

- Det finns inga svar som är rätt eller fel.
- Det är alltid tillåtet att ändra åsikt under övningens gång.
- Deltagarna kan välja att förklara varför de tycker som de gör, men ingen ska känna sig tvingad att göra det.
- En person i taget får prata och det är du som övningsledare som fördelar ordet.

Övningar

Här hittar du ett antal övningar som du kan använda när du utbildar om sexuella trakasserier. Efter presentationen av de olika övningarna får du tips på hur du kan kombinera övningarna och planera en utbildningssatsning.

Övning 1: Samtal om sexuella trakasserier

Begreppet sexuella trakasserier kan uppfattas som abstrakt och otydligt, och det kan göra det svårt för elever och studenter att reflektera och ha åsikter om ämnet. Därför kan det vara bra med en övning som går ut på att informera och samtala om sexuella trakasserier.

Du kan göra så här:

1. **Planera en föreläsning**, gärna med utgångspunkt i informationstexterna i den här handledningen. Anpassa innehållet och längden efter gruppen och deras förkunskaper, men försök att hålla föreläsningen kort. Tänk på att du kan ta upp fakta och information även i samband med andra övningar.
2. **Ge konkreta exempel** på hur det kan se ut inom hästnäringen. Utgå till exempel från berättelser som du har tagit del av i samband med metoo-uppropet #visparkarbakut. Betona att olika personer kan ha olika bild av problemet – vissa har egna erfarenheter av sexuella trakasserier medan andra inte känner till problemet alls. Koppla gärna till den maktobalans, tystnadskultur och hårda jargong som förekommer inom hästnäringen, och ta upp att det kan påverka olika personers upplevelser.
3. **Gör en eller flera rundor eller bikupor** där deltagarna får samtala om sina tankar och känslor efter föreläsningen. Fånga upp eventuella frågor och funderingar som uppstår, och avsluta sedan med samtal och reflektion i helgrupp.

Övning 2: Tänka, känna och agera

Syftet med den här övningen är att låta eleverna eller studenterna reflektera över att det kan vara svårt att hantera sexuella trakasserier. De får sätta sig in i vad en utsatt (fiktiv) person kan tänka och känna och komma med förslag på hur hen kan agera.

Du kan göra så här:

1. **Beskriv en fiktiv situation** där en person blir utsatt för sexuella trakasserier i en hästrelaterad miljö som är relevant för dina elever eller studenter. Det kan till exempel handla att en person tar på en annan på ett sätt som inte känns okej.
2. **Rita upp en stor tankebubbla** som hela gruppen kan se, till exempel på

tavlan, och tala om att den tillhör personen som blir utsatt i exemplet du just har beskrivit.

3. **Låt gruppen brainstorma** och tala om vilka känslor och tankar de tror kan dyka upp hos den utsatta personen. De kanske nämner ord som ilska, rädsla, osäkerhet, skam och äckelkänslor. Skriv upp känslorna och tankarna i tankebubblan.
4. **Om det behövs kan du komplettera tankebubblan** med fler ord som ger en mer komplex bild av hur den utsatta kan känna sig. Om gruppen till exempel främst har tagit upp ord relaterade till ilska kan du berätta att det också är vanligt att känna sig rädd eller osäker.
5. **Ta upp att man kan reagera olika** på trakasserier och att det inte finns något rätt och fel. Den utsatta personen i berättelsen kan känna flera saker samtidigt, och olika personer kan reagera helt olika. Diskutera vad den utsatta kan uppleva som svårt i situationen och vad som eventuellt kan hindra hen från att våga berätta om det som hänt.
6. **Diskutera hur den utsatta personen skulle kunna agera** på olika sätt. Utgå till exempel från de här frågorna:
 - a. *Skulle personen kunna säga ifrån till den som trakasserar eller till någon annan? I så fall hur?*
 - b. *Skulle personen kunna göra något annat än att säga ifrån, till exempel göra fysiskt motstånd?*
 - c. *Hur skulle personen kunna känna när hen gör eller säger något för att stå upp för sig själv?*
 - d. *Vilka för- och nackdelar kan finnas med olika sätt att reagera och agera?*
7. **Sammanfatta och reflektera.** Har eleverna eller studenterna inte själva kommit fram till att det finns olika sätt att reagera och agera och att inget sätt är fel? I så fall behöver du ta upp det. Betona att den som blir utsatt alltid har rätt att freda sig. Reflektera också kring om det kan vara bra att öva på att agera på ett sätt som innebär att man står upp för sig själv och för rätten att slippa bli trakasserad.

Övning 3: Värderingsövning om jargongen i en grupp

Inom hästnäringen kan det förekomma en tuff jargong som till exempel kan innebära att man skämtar grovt, kommer med gliringar och pressar varandra i olika situationer. För den som ingår i jargongen kan ibland trakasserande beteenden passera utan att man reflekterar eller säger ifrån.

I den här värderingsövningen får de fyra hörnen i klassrummet representera fyra olika åsikter. Du beskriver en fiktiv händelse och fördelar fyra olika sätt att agera på de olika hörnen i rummet. Sedan får varje elev eller student ställa sig i det hörn som representerar hens åsikt bäst. Syftet är att börja prata om och reflektera kring jargong och beteenden som inte känns helt okej.

Du kan göra så här:

- 1. Berätta vad en värderingsövning är och vilka regler som gäller.** Du kan läsa mer om värderingsövningar och vad som är bra att tänka på under rubriken "Metoder i övningarna".
- 2. Be alla att ställa sig mitt i rummet.** Då minskar risken för att någon frestas att ställa sig i det närmaste hörnet utan att reflektera över alternativen.
- 3. Beskriv en fiktiv händelse** i en hästrelaterad miljö som är relevant för dina elever eller studenter. Händelsen ska beskriva ett dilemma som går att koppla till hård jargong. Här är ett exempel på en händelse: *"En tränare och några skötare i Marias stall brukar prata högt och öppet om vad de tycker om de unga tjejerna som rider. De kan prata om att tjejerna är snygga eller sexiga, för smala eller för tjocka, fula, dåliga eller okunniga. När en av tjejerna har konfronterat tränaren och skötarna har de sagt att de bara skämtar. Ibland är även vissa av de yngre tjejerna själva med och pratar om de andra. Det har börjat en ny tjej i stallet, Sara, som gruppen har varit extra hård mot. Sara verkar ta väldigt illa vid sig av kommentarerna. Vad kan Maria göra?"*
- 4. Presentera de fyra alternativen, gärna skrivna på papper som ligger i respektive hörn:**
 - a.** Maria borde visa var hon står genom att gå iväg och inte delta i gruppens taskiga jargong.
 - b.** Maria borde vänta tills hon hör någon prata om Sara igen och då säga ifrån.
 - c.** Maria borde välja ett lugnt tillfälle att ta upp att gruppens prat inte är okej.
 - d.** Öppet hörn – för den som har ett annat förslag eller inte tycker att något av de andra alternativen passar.
- 5. Låt eleverna eller studenterna välja hörn** – alla samtidigt. Om någon tar lång tid på sig kan du påminna om att det alltid är tillåtet att ändra åsikt och byta hörn senare.

6. **Be de som står i samma hörn berätta för varandra** varför de har valt det hörnet. Om det är många som har valt samma hörn delar du upp dem i mindre grupper. Om någon står ensam i sitt hörn får hen berätta för dig varför hen har valt det hörnet. Håll dig sedan i närheten av det hörnet så att personen inte blir ensam i den delen av rummet.
7. **Be någon eller några från varje hörn förklara för hela gruppen** varför de har valt det hörnet. De andra grupperna får inte kommentera eller ifrågasätta förklaringen.
8. **Fråga om någon vill byta hörn** efter att ha hört de andra gruppernas förklaringar.
9. **Tacka och låt alla sätta sig på sina platser.** Låt dem sedan bilda bikupor där de pratar om de olika hörnen. Finns det några problem med de olika alternativen? Är något av alternativen lättare eller svårare att genomföra? Känns något alternativ helt osannolikt? Varför?
10. **Fortsätt övningen i helgrupp** genom att reflektera kring mod och civilkurage. Vilka följder skulle de olika alternativen kunna få för Maria i exemplet? Riskerar Maria att bli utestängd ur gruppgemenskapen? Kan det finnas fler som känner som Maria? Krävs det mod för att säga ifrån? Krävs det civilkurage? Är det någon skillnad mellan mod och civilkurage?
11. **Avsluta övningen** genom att ta upp att det kan finnas policyer och rutiner på företag om hur man ska agera i den här typen av situationer. Det måste eleverna eller studenterna förhålla sig till – de kan inte alltid utgå enbart från sina egna värderingar. Förmedla också att det aldrig är fel att lyfta frågan om hur medarbetarna på en arbetsplats behandlar varandra för att ingen ska behöva må dåligt.

Övning 4: Filmen *"Tur att du är ung och snygg"*

Den här övningen går ut på att låta eleverna eller studenterna reflektera kring en situation där en kvinna utsätts för verbala sexuella trakasserier av en man som också är hennes chef.

Du kan göra så här:

1. **Visa filmen *"Tur att du är ung och snygg"*** på storskärm i klassrummet. Förklara att kvinnan i filmen jobbar på en arbetsplats och att mannen är hennes chef.
2. **Låt eleverna eller studenterna bilda bikupor** och prata om filmen utifrån frågorna i rutan nedan.
3. **Ta upp frågorna i helgrupp och samtala kring hur bikuporna har svarat.** Fördela ordet så att personer från alla bikupor får möjlighet att komma till tals.

Frågor om filmen

- Är det vanligt att situationen som beskrivs i filmen uppstår i verkligheten? Vad tror du?
- Tycker du att händelserna som beskrivs är sexuella trakasserier? Eller handlar det om komplimanger? Var går gränsen mellan komplimanger och sexuella trakasserier, och vem bestämmer vad som är vad?
- Varför vågar inte kvinnan i filmen säga ifrån till sin chef? Vad tror du?
- Hur tror du att du hade reagerat i samma situation?
- Hade situationen varit annorlunda om mannen hade varit kollega till kvinnan och inte hennes chef? Vad hade i så fall varit annorlunda, och varför?
- Vad skulle arbetsplatsen kunna göra för att förhindra att det händer igen?

Övning 5: Begreppsjakt: Vad betyder det egentligen?

I den här övningen får eleverna eller studenterna bekanta sig mer med olika begrepp som rör sexuella trakasserier. Syftet är att de ska skaffa sig kunskap om olika typer av beteenden som inte är okej, vad arbetsgivaren har för ansvar och var gränsen går för när en handling är brottslig.

Du kan göra så här:

- 1. Förbered övningen** genom att skriva ner begreppen i rutan nedan på papperslappar. Vik ihop lapparna och lägg dem i en skål eller burk.
- 2. Se till att alla elever eller studenter har tillgång till dator, surfplatta eller telefon** med internetuppkoppling under lektionen.
- 3. Dela in eleverna eller studenterna i grupper** och låt varje grupp dra 2–3 lappar ur skålen. Anpassa antalet lappar de får dra efter hur mycket tid ni har och hur många grupper det är.
- 4. Låt grupperna skriva vad de tror att begreppen betyder** på ett A4-papper, till exempel genom att de anger exempel. Om de är osäkra kan de skriva det.
- 5. Be sedan grupperna ta reda på mer om vad begreppen betyder.** Låt dem leta efter definitioner, beskrivningar och exempel på nätet med hjälp av sina datorer, surfplattor eller telefoner.
- 6. Låt grupperna presentera sina begrepp** i helgrupp. Be dem också att kommentera hur väl det stämde överens med vad de trodde på förhand. Kom med förslag på tillägg eller rättelser om det behövs.

Begrepp

- arbetsgivare
- arbetstagare
- arbetsmiljö
- diskrimineringsgrunder
- kränkande särbehandling
- trakasserier
- diskriminering på grund av kön
- sexuella trakasserier
- sexuellt ofredande
- sexuellt utnyttjande
- sexualbrott
- våldtäkt
- samtycke
- tystnadskultur
- jargong

Övning 6: Filmen *"Jag orkar inte hålla det inom mig längre"*

Den här övningen går ut på att låta eleverna eller studenterna reflektera kring en situation där en person, Amanda, utsätts för fysiska sexuella trakasserier av sin kollega Leo. I filmen får vi se när Amanda mejlar sin chef för att berätta vad som har hänt.

Du kan göra så här:

1. Visa filmen *"Jag orkar inte hålla det inom mig längre"* på storskärm i klassrummet.
2. Låt eleverna eller studenterna bilda bikupor och prata om filmen utifrån frågorna i rutan nedan.
3. Ta upp frågorna i helgrupp och samtala kring hur bikuporna har svarat. Fördela ordet så att personer från alla bikupor får möjlighet att komma till tals.

Frågor om filmen

- Är det vanligt att situationen som beskrivs i filmen uppstår i verkligheten? Vad tror du?
- Vad tycker du om Leos beteende?
- Var går gränsen mellan en trevlig kram från en kollega och sexuella trakasserier? Går Leo över gränsen? Är något i hans beteende till och med brottsligt? I så fall vad, och varför?
- Hur tror du att Amanda mår när hon går till jobbet efter de här händelserna? Kommer hon att kunna göra ett bra jobb? Hur mår hon på fritiden?
- Hade situationen varit annorlunda om den som kränker Amanda hade varit chef i stället för kollega? Vad hade i så fall varit annorlunda, och varför?
- Hur påverkas situationen av att Leo är chefens systerson?
- Amanda mejlar sin chef för att få hjälp. Vad skulle chefen kunna göra för att Amanda ska känna sig trygg i stallet?

Övning 7: Vad ska arbetsplatsen göra?

Det här är en övning som går ut på att låta eleverna eller studenterna fundera på hur de tycker att deras arbetsplatser och praktikplatser, nuvarande eller framtida, ska agera mot sexuella trakasserier.

Du kan välja hur omfattande du vill att övningen ska bli. Om du låter eleverna eller studenterna fördjupa sig i steg 4–7 i beskrivningen nedan och ta fram en skriftlig handlingsplan eller policy kan övningen omfatta flera lektioner och vara en del av ett längre projekt. Med steg 11 går det dessutom att ta övningen vidare ut i det riktiga arbetslivet. Du kan också välja att göra en kortare variant av övningen, där fokus ligger mer på att reflektera muntligt kring vad arbetsplatsen kan och bör göra än på att ta fram en skriftlig handlingsplan.

Du kan göra så här:

- 1. Prata kort om vad handlingsplaner, rutiner och policyer är** och vad som är syftet med att ha sådana på en arbetsplats. Påpeka också att det finns lagar som säger att arbetsplatser ska ha regler mot sexuella trakasserier, till exempel diskrimineringslagen. Visa gärna exempel på hur en kortfattad och tydlig policy med en handlingsplan mot sexuella trakasserier kan se ut.
- 2. Presentera en fiktiv arbetsplats** med anknytning till elevernas eller stu-

denternas utbildning. Beskriv arbetsplatsen i ord och visa gärna bilder för att levandegöra den för gruppen. Ta till exempel upp hur många medarbetare det finns, hur könsfördelningen ser ut och vad cheferna heter. Om gruppen även gör övning 8 kan du använda samma fiktiva arbetsplats i båda övningarna.

- 3. Förklara att gruppen ska få hjälpa arbetsplatsen** att ta fram en handlingsplan i en policy mot sexuella trakasserier. Handlingsplanen ska ta upp exempel på konkreta händelser och åtgärder. Exempel på händelser kan gå att hitta i berättelser från metoo-uppropet #visparkarbakut. Ta också gärna hjälp av begreppen från övning 5 och exemplen från avsnitt 2.1 i handledningen.
- 4. Dela upp gruppen i två mindre grupper** och låt grupperna ansvara för varsin del av handlingsplanen. Den ena gruppen får tillsammans brainstorma fram förslag på *förebyggande åtgärder* mot sexuella trakasserier. Den andra gruppen får brainstorma fram förslag på *hur arbetsgivaren kan agera när någon utsätts* för sexuella trakasserier. Om gruppen är stor kan du dela upp den i flera grupper och låta hälften av grupperna fokusera på förebyggande åtgärder, resten på hur arbetsgivaren ska agera.
- 5. Låt grupperna välja ut ett antal åtgärder var** och formulera dem som punkter i en handlingsplan som den fiktiva arbetsplatsen skulle kunna använda.
- 6. Låt grupperna läsa varandras förslag** och komma med förslag och synpunkter.
- 7. Låt grupperna göra tillägg eller ändringar** utifrån förslagen – om de vill – och låt dem sedan skriva rent sina färdiga punkter i ett dokument på dator. Be dem sedan att skicka dokumenten till dig.
- 8. Sätt ihop de två delarna till en gemensam handlingsplan** med två huvudrubriker, en om förebyggande åtgärder och en om hur arbetsgivaren ska agera. Gör det gärna på storskärm.
- 9. Prata i mindre grupper eller bikupor** om varför det kan vara bra att ha en handlingsplan för hur man ska hantera sexuella trakasserier på en arbetsplats. Vilka fördelar finns det? Finns det några nackdelar? Hur kan man göra för att alla ska känna till och följa handlingsplanen? Behöver arbetsplatsen följa upp om och hur handlingsplanen används? Skulle handlingsplanen kunna vara en del av introduktionen när det börjar en ny anställd, elev eller praktikant på arbetsplatsen?

- 10. Avsluta övningen i helgrupp** och låt bikuporna eller grupperna berätta vad de har kommit fram till.
- 11. Uppmuntra alla att ta reda på om det finns någon handlingsplan** eller policy mot sexuella trakasserier på deras nuvarande eller framtida praktikplatser och arbetsplatser. Om det finns kan de också ta reda på om och hur dokumentet används. Om det inte finns kan de uppmuntra arbetsgivaren att ta fram en handlingsplan med utgångspunkt i gruppens handlingsplanen från övningen. Följ gärna upp vid ett senare tillfälle.

Övning 8: Intervju med chef och medarbetare

Den här övningen går ut på att låta eleverna eller studenterna sätta sig in i rollerna som chef och medarbetare på en arbetsplats inom hästnäringen. De får reflektera över att chefer och medarbetare kan ha olika perspektiv på händelser på arbetsplatsen och att de har olika ansvar för att hantera sexuella trakasserier och andra arbetsmiljöfrågor.

Du kan göra så här:

- 1. Presentera en fiktiv arbetsplats** med anknytning till elevernas eller studenternas utbildning. Beskriv arbetsplatsen i ord och visa gärna bilder för att levandegöra den för gruppen. Ta till exempel upp hur många medarbetare det finns, hur könsfördelningen ser ut och vad cheferna heter. Om gruppen även gör övning 7 kan du använda samma fiktiva arbetsplats i båda övningarna.
- 2. Dela upp gruppen i par** och låt deltagarna i varje par intervjua varandra. Den ena i varje par får rollen som chef och den andra får rollen som intervjuare. Intervjuaren kan utgå från frågorna till chefen i rutan nedan.
- 3. Låt paren byta roller** så att den som varit chef får rollen som intervjuare och den som varit intervjuare får rollen som medarbetare. Intervjuaren kan utgå från frågorna till medarbetaren i rutan nedan.
- 4. Be varje par prata om de olika rollerna.** De kan till exempel utgå från de här frågorna:
 - a.** Finns det likheter och skillnader mellan rollerna?
 - b.** Finns det saker som medarbetaren ser eller upplever som är svåra för chefen att upptäcka?
 - c.** Vad kan chefen göra för att få inblick i hur medarbetarna har det?
 - d.** Hur kan medarbetaren hjälpa chefen?
 - e.** Vilket ansvar har chefen och medarbetaren?

- 5. Avsluta med reflektion i helgrupp.** Prata till exempel om hur chefers och medarbetares ansvar skiljer sig åt när det gäller att arbeta mot sexuella trakasserier. Om gruppen inte har kommit fram till det själva kan du behöva poängtera att chefen har ansvar för hur medarbetarna har det på jobbet och för att sexuella trakasserier inte ska förekomma, medan medarbetaren har ansvar för att uppmärksamma chefen och andra ansvariga om hen upptäcker sexuella trakasserier eller andra problem på arbetsplatsen. Både medarbetare och chefer har självklart också ett ansvar för att inte trakassera andra eller möjliggöra trakasserande beteenden.

Intervjufrågor till chefen

- Tror du att sexuella trakasserier skulle kunna uppstå på din arbetsplats? Varför eller varför inte? Finns det situationer eller omständigheter som skulle kunna innebära en risk?
- Vågar medarbetarna prata med dig om sexuella trakasserier på arbetsplatsen?
- Vad har du som chef för ansvar för att arbeta mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen?

Intervjufrågor till medarbetaren

- Tror du att sexuella trakasserier skulle kunna uppstå på din arbetsplats? Varför eller varför inte? Finns det situationer eller omständigheter som skulle kunna innebära en risk?
- Vågar du prata med chefen om du skulle utsättas för sexuella trakasserier eller om du märker att någon annan utsätts? Varför eller varför inte?
- Vad har du som medarbetare för ansvar för att arbeta mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen?

Övning 9: Intervju med personerna i filmen *"Jag är orolig för Irene"*

I den här övningen får eleverna eller studenterna reflektera över en situation där en person har uppmärksammat att en kollega verkar vara utsatt för sexuella trakasserier.

Du kan göra så här:

1. Visa filmen *"Jag är orolig för Irene"* på storskärm i klassrummet.
2. Dela upp gruppen i par och låt deltagarna i varje par intervjua varandra. Den ena i varje par får rollen som Cleo – personen som hör av sig till sin kollega och berättar att hon är orolig för Irene. Den andra får rollen som intervjuare. Intervjuaren kan utgå från frågorna till Cleo i rutan nedan.
3. Låt paren byta roller så att den som varit Cleo får rollen som intervjuare och den som varit intervjuare får rollen som Irene – personen som blir utsatt för sexuella trakasserier. Intervjuaren kan utgå från frågorna till Irene i rutan nedan.

Intervjufrågor till Cleo

- Hur känner du dig efter att du har hört av dig till din kollega för att berätta om din oro för Irene?
- Vad är det som gör att du är osäker på om du vågar berätta för chefen?
- Vad tänker du göra nu?
- Vad skulle du vilja att din chef gör om du berättar om din oro?
- Vad skulle du vilja säga till Irene?

Intervjufrågor till Irene

- Hur känner du dig efter att du upprepade gånger har blivit utsatt för trakasserier av Jonathan?
- Varför tror du att dina kollegor inte gör något för att hjälpa dig eller stoppa trakasserierna?
- Hur skulle det kännas om du fick reda på att Cleo är orolig för dig?
- Vad skulle du vilja att Cleo, dina andra kollegor och din chef gör nu?
- Vad skulle behövas för att du ska våga säga ifrån till Jonathan?

Övning 10: Utmana tystnadskulturen!

I den här övningen får eleverna eller studenterna reflektera kring tystnadskultur på en arbetsplats och diskutera hur de själva kan bidra till att utmana en sådan kultur.

Du kan göra så här:

1. Visa filmen *"Det är inget att bry sig om!"* på storskärm i klassrummet.
2. Prata om vad tystnadskultur innebär och hur det kan yttra sig på en arbetsplats. Ge gärna konkreta exempel från hästnäringen.
3. Diskutera frågorna i rutan nedan i helgrupp.

Diskussionsfrågor

- Tror du att en person som har blivit utsatt för sexuella trakasserier också kan bli utsatt för ryktesspridning? Hur kan det kännas för en redan utsatt person?
- Tror du att det finns risk för att en person låter bli att berätta att hen har blivit utsatt för sexuella trakasserier av rädsla för att omgivningen ska skuldbelägga hen eller börja sprida rykten?
- Hur tror du att stämningen är på en arbetsplats där utsatta personer inte vågar prata om vad som har hänt av rädsla för att de ska bli utsatta för ryktesspridning eller skuldbeläggande?
- Kan det vara skillnad på ryktena beroende på vilket kön eller vilken status på arbetsplatsen den utsatta personen har? På vilket sätt i så fall?
- Vad kan du göra för att motverka ryktesspridning och skuldbeläggande?



Så kan du använda övningarna

Du kan använda övningarna på olika sätt. Välj ett sätt som passar dig, gruppen du arbetar med och tiden ni har till ert förfogande. Du kan använda övningarna som de beskrivs i den här handledningen, men självklart kan du också se dem som inspiration till egna övningar och utbildningsupplägg.

Här får du några förslag på upplägg beroende på hur många lektionstillfällen du har. Du får också ett förslag på hur du kan göra om du vill fokusera på övningar kopplade till filmerna i materialet.

En lektion

Om du bara har möjlighet att hålla en lektion om arbetet mot sexuella trakasserier är det bra att välja övningar som går snabbt att göra och samtidigt skapar engagemang och reflektion hos eleverna eller studenterna.

Förslag på lektionsupplägg:

Innehåll	Material	Tidsåtgång
Introduktion där du kort presenterar ämnet		5 min
Övning 1: Samtal om sexuella trakasserier Håll en kort föreläsning om sexuella trakasserier inom hästnäringen. Ägna gärna hälften av tiden åt samtal i bikupor eller snabba rundor.	Ev. tavla, projektor eller annan utrustning att använda under föreläsningen	20–30 min
Övning 4: Filmen "Tur att du är ung och snygg" Visa filmen och ägna sedan en kort stund åt samtal i bikupor. Avsluta med reflektion i helgrupp om vad ni har lärt er.	- Filmen "Tur att du är ung och snygg" - Utrustning för att visa filmen	15–20 min
Avslutning. Ge gruppen i läxa att titta på resten av filmerna som ingår i materialet och fundera över reflektionsfrågorna till respektive film.		5 min



Tre lektioner

Under tre lektioner kan du och gruppen hinna reflektera över och diskutera flera olika aspekter av ämnet.

Förslag på utbildningsupplägg:

Innehåll	Material	Tidsåtgång
Lektion 1 ● <i>Introduktion</i> där du kort presenterar ämnet ● <i>Övning 1: Samtal om sexuella trakasserier</i> ● <i>Övning 4: Filmen "Tur att du är ung och snygg"</i>	● Ev. tavla, projektor eller annan utrustning att använda under föreläsningen ● Filmen "Tur att du är ung och snygg" ● Utrustning för att visa filmen på storskärm i klassrummet	45–60 min
Lektion 2 ● Inled med att återkoppla till förra lektionen och fråga om tankar och funderingar som kan ha dykt upp sedan dess. ● <i>Övning 2: Tänka, känna och agera</i> ● <i>Övning 3: Värderingsövning om jargongen i en grupp</i>	● Tavla att rita och skriva på ● Fyra papper att skriva alternativ på	45–60 min
Lektion 3 ● Inled med att återkoppla till förra lektionen och fråga om tankar och funderingar som kan ha dykt upp sedan dess. ● En kortare variant av <i>Övning 7: Vad ska arbetsplatsen göra?</i> ● <i>Övning 10: Utmana tystnadskulturen!</i> ● <i>Avslutning</i> och sammanfattning	● Tillgång till dator, surfplatta eller telefon med internetuppkoppling för alla elever/studenter ● Papper och/eller datorer att skriva på ● Filmen "Det är inget att bry sig om!" ● Utrustning för att visa filmen på storskärm i klassrummet	45–60 min

Fyra eller fler lektioner

Under en lite längre utbildningssatsning på fyra eller fler lektioner kan du hinna gå in på djupet och introducera flera olika perspektiv för eleverna eller studenterna.

Förslag på utbildningsupplägg:

Innehåll	Material	Tidsåtgång
Lektion 1 ● <i>Introduktion</i> där du kort presenterar ämnet ● <i>Övning 1: Samtal om sexuella trakasserier</i> ● <i>Övning 4: Filmen "Tur att du är ung och snygg"</i>	● Ev. tavla, projektor eller annan utrustning att använda under föreläsningen ● Filmen "Tur att du är ung och snygg" ● Utrustning för att visa filmen på storskärm i klassrummet	45–60 min
Lektion 2 ● Inled med att återkoppla till förra lektionen och fråga om tankar och funderingar som kan ha dykt upp sedan dess. ● <i>Övning 2: Tänka, känna och agera</i> ● <i>Övning 6: Filmen "Jag orkar inte hålla det inom mig längre"</i>	● Tavla att rita och skriva på ● Filmen "Jag orkar inte hålla det inom mig längre" ● Utrustning för att visa filmen på storskärm i klassrummet	45–60 min
Lektion 3 ● Inled med att återkoppla till förra lektionen och fråga om tankar och funderingar som kan ha dykt upp sedan dess. ● <i>Övning 5: Begreppsjakt: Vad betyder det egentligen?</i> ● Påbörja en längre variant av <i>Övning 7: Vad ska arbetsplatsen göra?</i>	● En skål med pappers-lappar att skriva begrepp på ● Papper att skriva på ● Tillgång till dator, surf-platta eller telefon med internetuppkoppling för alla elever/studenter ● Tavla att skriva på	45–60 min

Lektion 4 ● Inled med att återkoppla till förra lektionen och fråga om tankar och funderingar som kan ha dykt upp sedan dess. ● Fortsätta med eller följa upp <i>Övning 7: Vad ska arbetsplatsen göra?</i> ● <i>Övning 8: Intervju med chef och medarbetare</i>	● Tillgång till dator, surfplatta eller telefon med internetuppkoppling för alla elever/studenter ● Tavla att skriva på	45–60 min
Lektion 5–8 Välj ut en eller två övningar per lektion, och visa filmer: ● Inled med att återkoppla till förra lektionen och fråga om tankar och funderingar som kan ha dykt upp sedan dess. ● Fortsätta med eller följa upp <i>Övning 7: Vad ska arbetsplatsen göra?</i> ● <i>Övning 3: Värderingsövning om jargongen i en grupp</i> ● <i>Övning 9: Intervju med personerna i filmen "Jag är orolig för Irene"</i> ● <i>Övning 10: Utmana tystnadskulturen!</i> ● Visa fler filmer och diskutera dem ● <i>Avslutning</i> och sammanfattning	● Tillgång till dator, surfplatta eller telefon med internetuppkoppling för alla elever/studenter ● Tavla att skriva på ● Filmerna <i>"Jag är orolig för Irene"</i> och <i>"Det är inget att bry sig om!"</i> ● Utrustning för att visa film på storskärm i klassrummet	45–60 min per lektion

Fokus på film

Om du vill fokusera på filmmaterialet kan du visa filmer på storskärm och göra övningarna som är kopplade till filmerna. Skapa gärna egna övningar eller diskussionsfrågor till de filmer som inte har övningar.

De här övningarna är kopplade till filmer:

- Övning 4: Filmen *"Tur att du är ung och snygg"*
- Övning 6: Filmen *"Jag orkar inte hålla det inom mig längre"*
- Övning 9: Intervju med personerna i filmen *"Jag är orolig för Irene"*
- Övning 10: *Utmana tystnadskulturen!*

Här är några förslag på filmer att skapa egna övningar till eller prata om utifrån reflektionsfrågorna som finns på webbplatsen schysststall.se, under fliken *Om sexuella trakasserier*:

- *"Du är verkligen skitsnygg idag!"*
- *"Hur mycket vill du följa med?"*
- *"Snygga tjejer som tar hand om hästen"*
- *"Jag skojade ju bara"*
- *"Du får sova hos mig"*
- *"Bra jobbat, Linn!"*
- *"Kan du prata med honom?"*

5. Avslutning

Lycka till med arbetet mot sexuella trakasserier!

Vi som har tagit fram materialet *Schysst stall* hoppas att du som lärare kommer att få nytta av informationen och övningarna i den här handledningen. Vi är övertygade om att du har stora möjligheter att bidra till att dina elever eller studenter får en bra start i arbetslivet genom att lyfta ämnet sexuella trakasserier. Tillsammans skapar ni förutsättningar för att alla arbetsplatser inom hästnäringen i framtiden ska vara trygga och fria från sexuella trakasserier och andra kränkningar.

Vi önskar dig lycka till i ditt arbete!



Vill du veta mer?

Här hittar du länkar till material och webbplatser där du kan hitta mer information om sexuella trakasserier och om hästnäringen.

- Diskrimineringsombudsmannen: do.se
- *Mellan den som utsätts och den som utsätter står du.*, en broschyr från Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen som riktar sig till arbetsgivare och handlar om arbetsgivares ansvar för att förebygga och motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen: <http://www.do.se/globalassets/publikationer/stod-mellan-utsatt-utsatter-star-du.pdf>
- Hästnäringens Nationella Stiftelses (HNS) sida om #visparkarbakut: hastnaringen.se/visparkarbakut
- Hästnäringens yrkesnämnd (HYN): hyn.se
- Lantbrukarnas riksförbund (LRF): lrf.se
- Prevents sida om sexuella trakasserier: prevent.se/amnesomrade/svara-situationer/sexuella-trakasserier
- RFSU:s sida om våld och övergrepp: rfsu.se/sex-och-relationer/for-dig-som-undrar/vald-och-overgrepp

- Svenska Ridsportförbundets sida om hur förbundet ska hantera sexuella trakasserier: ridsport.se/Svensk-Ridsport/Tryggistallet
- Svensk Galopp: svenskgalopp.se
- Svensk Travsports sida om policyer för att hantera bland annat sexuella trakasserier och andra kränkningar: travsport.se/wicket/bookmarkable/se.atg.web.travsport.page.polopoly.ArticlePage?6&cid=1.576818

Vi som har tagit fram Schysst stall

- **Prevent** är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Organisationen förmedlar kunskaper som hjälper företag att förbättra arbetsmiljön.
- **Partsgruppen** som har varit med och tagit fram *Schysst stall* består av representanter från Almega (Svenskt Näringsliv), Gröna arbetsgivare (Svenskt Näringsliv) och Kommunal (LO).
- **En grupp som representerar hästnäringen** finns knuten till projektet. Den består av representanter från Hästnäringens Nationella Stiftelse (HNS), Hästnäringens Yrkesnämnd (HYN), Svenska Ridsportförbundet, Svensk Galopp, Svensk Travsport och Lantbrukarnas riksförbund (LRF).

Källor och utgångspunkter

Sandra Dahlén (2010), Att arbeta med sexuella trakasserier i skolan, RFSU.

Ida Friedmann (2017-10-19), Sexuella trakasserier [webbsida], <https://www.1177.se/Sormland/Tema/Sex-och-relationer/Vald-och-overgrepp/Sexuella-trakasserier/>, 1177 Vårdguiden. Hämtad den 12 oktober 2018. Faktaartikel om sexuella trakasserier.

