

FREDSAGENT 1325

Utbildning för

DEMOKRATI

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

JÄMSTÄLLDHET

KONFLIKTHANTERING

ICKEVÅLD &

FRED



sensus
STUDIEFÖRBUND

FREDSAGENT 1325

är en handbok för utbildning och kompetensutveckling/ ”empowerment” för att arbeta med demokrati, mänskliga rättigheter, jämställdhet, konflikthantering, ickevåld och fred. Syftet är att ge kunskap, redskap och inspiration för att förändra – att förebygga våld och krig och skapa en rättvis, hållbar och fredlig utveckling i den närmaste omgivningen och globalt.

Handboken kommer att kompletteras, bearbetas och förändras under arbetets gång. En provupplaga används i studiecirklar, etc., som genomför enkla utvärderingar och förslag till förändringar och kompletteringar.

Handboken kompletteras¹ av

- en **Verktygslåda** (med t ex bruksanvisningar, checklistor, exempel på metoder, lekar, texter (sånger, dikter, sagor, myter, meditationer...), PowerPoints och filmen Wajir (video/DVD)
- **Resurser för fördjupning**
- **Sveriges Nya Politik för Global Utveckling**²
- pocketboken **Fredsagent 1325**³.

* * *

Det här materialet har kommit till i en lång process, i Sverige med början i mitten av 1980-talet. **Dr. Diana Francis** har lett ett stort antal workshops i Sverige och i konfliktområden, till största delen finansierade av Utrikesdepartementet och Sida. Diana Francis har senare lett utbildningar av utbildare i samarbete med Sida Civil Society Center. Ett varmt tack från Operation 1325 till Diana som ställt hela sin databank med material till förfogande. De faktablad (som använts) har översatts till svenska. En enkel handledning har framställts för varje övning av *Margareta Andermo*, med stöd från klassiskt material som *Alternatives to Violence Project*, AVP (New York) och *Conflict Resolution, Conflict Resolution Network*, Australia. Materialet har kompletterats och bearbetats för Operation 1325 av *Margareta Ingelstam* och *Kirsti Kolthoff*, i denna fas i samarbete med Sensus. *Ragnhild Greek* har granskat och korrekturläst materialet.

Handboken har finansierats av Sida, Styrelsen för internationellt utvecklingsamarbete. Sida delar inte nödvändigtvis de åsikter som framförs. Operation 1325 har ansvar för innehållet.

Handbokens övningar och faktablad utgör grundmaterialet i utbildningen för Steg 1 inom ramen för Operation 1325:s utbildningsstrategi. Annan användning behöver särskilt tillstånd från Operation 1325.

¹ Kompletteringen sker under 2006.

² En sammanfattning av Sveriges nya politik för global utveckling (15 s) är gratis och kan beställas från Riksdagen, 08 786 40 00

³ Fredsagent 1325, Verbum, 2006.

OPERATION 1325

Sedan 2004 samarbetar sex svenska kvinnoorganisationer i projektet Operation 1325. Målet är att bidra till att FN:s säkerhetsråds resolution 1325:2000⁴, om kvinnor, fred och säkerhet förverkligas.

Resolutionen är ett resultat av civila samhällets organisationers framgångsrika påverkansarbete och flera decenniers arbete för jämställdhet. Den är unik i sitt slag. För första gången har världssamfundet tagit ställning för att involvera kvinnor som aktörer i arbetet för fred och säkerhet:

”Säkerhetsrådet uppmanar enträget medlemsstaterna att se till att kvinnor i ökad utsträckning deltar på alla beslutsnivåer i nationella, regionala och internationella institutioner och mekanismer för förebyggande, hantering och lösning av konflikter.” (första paragrafen)

Säkerhetsrådets resolutioner är bindande och alla stater ska kontinuerligt redovisa hur man har levt upp till den.

För att resolutionen ska bli verklighet har kvinnor i hela världen börjat mobilisera. De organisationer som samarbetar om Operation 1325 i Sverige (och som tillsammans har mer än en miljon medlemmar) är

- Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihet, IKFF
- Kvinnor för Fred, KfF
- Riksförbundet Internationella Föreningar för Invandrarkvinnor, RIFFI
- Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd, SEK och
- Sveriges Kvinnolobby, SKL
- UNIFEM Sverige.

⁴ Se hela resolutionen på www.peacewomen.org/1325inTranslation/1325Swedish.pdf

INNEHÅLL I UTBILDNINGEN

1. Introduktion. Utgångspunkter. Mål och riktlinjer. Metodik och arbetsformer.⁵

- 1.1.1 F Att utbilda kvinnor är att utbilda hela världen
- 1.1.2 F Att förebygga väpnad konflikt
- 1.1.3 F Vad gör Operation 1325?

- 1.2.1 F Utbildningens mål, delmål och metodik

- 1.3.1 Ö Att presentera sig
- 1.3.2 Ö Förväntningar och farhågor
- 1.3.3 F Grupper och vad som krävs för att de ska fungera bra
- 1.3.4 Ö Samarbetskontrakt
- 1.3.5 Ö Att bilda basgrupper
- 1.4.1 Ö Utvärdering dag för dag
- 1.4.2 Ö Utvärdering
- 1.5.1 Ö Personlig framtidsstrategi

2. Värderingar

- 2.1.1 F Manifest 2000
- 2.1.2 Ö Värderingar enligt Manifest 2000 för en freds- och ickevåldskultur
- 2.1.3.Ö Linjen

3. Personlig utveckling. Emotionell och social kompetens

- 3.1.1 F Att lyssna uppmärksam
- 3.1.2 Ö Att inte lyssna
- 3.1.3 Ö Att lyssna

- 3.2.1 F Jag-budskap
- 3.2.1 Ö Att ge jag-budskap

- 3.3.1 F Feedback, återkoppling
- 3.3.2 Ö Feedback, återkoppling

- 3.4.1 F En jämförelse mellan dialog och debatt

- 3.5.1 Ö Olika sätt att hantera konflikter
- 3.5.2 F Berget – en modell för problemlösning

- 3.6.1 Ö Identitet
- 3.6.2 F Att säga vad man tycker men visa respekt
- 3.6.3 Ö Att stå för sin åsikt när man talar
- 3.6.4 Ö Att hantera starka känslor
- 3.6.5 Ö Reaktionen på starka känslor
- 3.6.6 Ö Helandets ingredienser

⁵ Bokstäver och siffror hänvisar till nuvarande organisation av materialet:

F = Faktablad

Ö = Övningar

3.7.1 Ö Hinder för konstruktiv kommunikation

3.7.2 Ö Fördomar och schabloner

3.8.1 F Att omformulera problemet

4. Fred

4.1.1 Ö Är tiden inne att avskaffa kriget?

4.1.1 Ö Då och Nu, inför en ny säkerhetspolitik

4.2.1 F FN:s säkerhetsråds resolution 1325

4.2.2 F Ett historiskt beslut

4.2.3 Ö Arbeta med FN:s säkerhetsråds resolution 1325:2000

5. Demokrati och demokratiska begrepp

5.1.1 F Om demokrati (från hemsida)

5.1.2 Ö Demokratins ABC

6. Mänskliga rättigheter, inklusive kvinnors och barns rättigheter

6.1.1 F Fakta om mänskliga rättigheter, www.manskligarattigheter.gov.se

6.2.1 Ö Kvinnors mänskliga rättigheter

6.3.1 F Våld mot kvinnor

7. Jämställdhet och genus

7.1.1 F Jämställdhet, genus och feminism

7.2.1 F Härskartekniker

7.2.2 F De fem härskarteknikerna

7.2.3 Ö Härskartekniker

8. Att analysera, förstå och bearbeta konflikter

8.1.1 Ö Attityder till konflikter

8.1.2 F Konflikten dynamik

8.2.1 F Dolda behov

8.2.2 Ö Att kartlägga behov och rädslor

8.2.3 Ö Att läsa kartan

8.3.1 F Alternativa möjligheter

- 8.4.1 F Medling
- 8.4.2 Ö Tredje parts roll
- 8.4.3 Ö Att rollspela medling
- 8.4.4 Ö Att vara medlare
- 8.4.5 F Att leda rollspel

9. Att arbeta för förändring. Att förändra maktförhållanden

- 9.1.1 Ö Våld och hur våld kan bemötas

- 9.2.1 F Konfliktomvandling – en förändringsprocess med olika faser
- 9.2.2 F1 Aktivt ickevåld
- 9.2.2 F2 Icke våldets metoder
- 9.2.3 Ö Icke våldets filosofi
- 9.2.4 Ö Erfarenheter av aktivt ickevåld
- 9.2.5 Ö Att planera en ickevåldsstrategi steg för steg

- 9.3.1 F1 - F4 Modeller för förändringsarbete
- 9.3.2 Ö Analys och strategi för förändring

”Att utbilda kvinnor är att utbilda hela världen”⁶

Det är en gammal visdom. Under de senaste decennierna har kvinnor från olika fraktioner och stridande parter i konfliktområden - Balkan, Sydafrika, Indien och Mellanöstern - deltagit i svenska och internationella kvinnoorganisationers kurser och workshops. De har skaffat sig kunskaper och redskap att arbeta för mänskliga rättigheter, jämställdhet, demokrati, ickevåld och fredliga relationer – både i den närmaste omgivningen och internationellt. Det är de här erfarenheterna som ligger till grund för en fredsagentutbildning i flera steg. Eftersom deltagarna ”äger” processen har det varit möjligt att använda samma utbildningsmodeller i olika kulturer.

Under 2004-2005 arbetade Operation 1325 fram ett förslag till utbildningsstrategi, som ger varje kvinna möjligheter att ”göra nå’t för freden”: att tillsammans med andra väva ett finmaskigt, vittomfattande och hållbart skyddsnet för mänsklig säkerhet och en rättvis och hållbar utveckling.

Operation 1325 har lagt upp en utbildning som steg för steg ger kunskaper, erfarenheter och kompetens att bli fredsagenter på olika nivåer.

Hundratusentals kvinnor kan ta Steg 1 och delta i lokala studiecirklar och workshops. Det ger de förutsättningar som behövs för att bidra konkret till att förverkliga resolution 1325, i den egna omgivningen och nationellt, personligt och politiskt.

Tiotusentals kvinnor kan gå vidare till Steg 2 och bli resurspersoner i kortare kurser i konfliktområden. De får uppleva att arbeta och leva en vecka tillsammans med kvinnor i krigs- och konfliktområden. De får insikter, erfarenheter och vänskaper som inspirerar till att fortsätta och inspirera andra.

Tusentals kvinnor kan ta Steg 3, som innebär breddning, intensifiering och fördjupning under en längre kurs – på vägen mot professionellt fredsarbete.

Kurspaketet, Steg 1 – 3, som analyseras och testas i samarbete med internationella organisationer och utbildare ska kunna fungera i olika delar av världen. Kvinnor som t. ex deltagit i Steg 2 -utbildningen i Sudan, Burma eller Colombia ska kunna delta med samma förutsättningar i Steg 3-utbildningen.

Utbildningen steg för steg

Steg 1

En grupp kvinnor (vänner, grannar, medlemmar i en organisation, fackklubb, kyrka eller annat religiöst samfund, kollegor på ett företag, etc.) bestämmer sig för att pröva Steg 1. Det innebär en kombination av

- självstudier
- studiecirkel (ca 4 - 8 gånger, ungefär 3 timmar per gång) och
- en eller ett par workshops med särskilt utbildade handledare.

⁶ Från *Fredsagent 1325*, pocket, utgiven av Verbum, 2006

Råd och tips hur man går till väga, checklistor, utbildningsmaterial, anvisningar på resurspersoner ska finnas lättillgängligt på nätet eller kunna rekvideras via lokala studieförbund. **Verktyslådan** innehåller kursplan, handledarpärm, ”faktablad”, litteratur, videos/DVD:s, powerpoints.

Vad vill vi att Steg 1 ska ha åstadkommit?

Förhoppningen är att deltagarna ska ha upptäckt

- att det går att förebygga att konflikter eskalerar till våld, bl a genom att bearbeta orsakerna till konflikten
- att det finns redskap för att analysera, hantera och lösa upp till synes olösliga konflikter – men att det kräver kunskaper om olika metoder och övning
- att människors – inklusive våra egna - attityder, värderingar och förhållningssätt kan förändras – men att det kräver medvetenhet, medkänsla, mod – och även tålamod och övning
- att det går att arbeta konstruktivt för demokrati och mänskliga rättigheter och att förändra orättvisa maktförhållanden genom användning av ickevåldsliga strategier och metoder
- att kvinnor kan ge ett avgörande bidrag som fredsagenter och det är roligt, spännande och meningsfullt

Steg 1 ger motiv och underlag för att också informera, bilda opinion och påverka politiskt. De inspirerar till att inspirera andra att medverka till att förverkliga resolution 1325 och därmed också ge ett bidrag till att ”utrota fattigdomen nu”.

En förhoppning är också att minst hälften av deltagarna ska ha blivit intresserade av att fortsätta utveckla sin kompetens och förbereda sig för Steg 2.

Steg 2

Deltagare i gruppen som genomfört Steg 1 undersöker möjligheten att anordna en workshop under ca en vecka i samarbete med en organisation/grupp i Syd eller Öst- och Centraleuropa, särskilt i konfliktområden och i områden med latent konflikter.

Om det behövs kan kvinnoorganisationer, bistånds- och MR-organisationer och organisationer med internationella nätverk förmedla kontakter till kvinnogrupper i konfliktområden. På nätet ska finnas råd, anvisningar, checklistor för planering (om tillvägagångssätt, rekryteringsprocess, kursledning, etc). En eller två kursledare med erfarenhet av ”Steg 2” ansvarar för själva kursen.

Alla deltagarna - från Sverige respektive ett konfliktområde - är varandras ”resurspersoner”.

Deltagarna från Sverige fungerar både som deltagare, resurspersoner, fredsagenter för förebyggande [av konflikter](#) och [inspiratörer för](#) resolution 1325 i diskussioner, arbetsgrupper och enskilda samtal.

Deltagarna från konfliktområdet delar med sig av sina villkor och erfarenheter från sitt område. För de svenska deltagare som hittills varit med om det, om än bara för en vecka, har det inneburit djupgående upplevelser. De svenska kvinnorna har tagit med sig de nya perspektiven hem. ”Verkligheten” kan aldrig bli densamma som förut.

Steg 3

Kvinnor som deltagit i Steg 2-kurser i Sverige och andra delar av världen och som vill vidareutbilda sig, ska ha möjlighet att ansöka till Steg 3.

Kursen innehåller fördjupning av Steg 1 – 2 och dessutom träning i olika metoder, t. ex konfliktkonsekvensbedömning, KKB, Reflecting on Peace Practices, RPP, handledning (facilitation) av möten och processer, medling. Steg 3-kurserna kan ha olika profil, t ex utbildning av utbildare eller träning i ledarskap.

Steg 3 innefattar en kombination av självstudier med hjälp av Internet och internatkurs under ca 4 veckor och ger en grund för fortsatt utbildning för professionellt fredsarbete.

Utbildning för professionellt arbete i konfliktområden och internationella fredsuppdrag

Arbete i konfliktområden, i internationella fredsmissioner och fredsuppdrag är ett växande arbetsfält som innefattar ett mycket stort antal arbetsuppgifter och nya funktioner. I uppföljningsrapporterna till resolution 1325 lyfter Kofi Annan fram en del av dem. Många svenska organisationer har sedan 90-talet haft fredsprojekt i kris- och konfliktområden. Redan under åren 1999 – 2000 bedrev femtiosju organisationer sextioåtta projekt som syftade till att förebygga våld och bygga fred.

Det finns minst hundratalet funktioner och typer av arbetsuppgifter för att för att driva våldet tillbaka i krissituationer och konfliktområden. Det finns behov av kvinnor som arbetar med övervakning, rapportering, medling, preventiv diplomati, förtroendeskapande åtgärder, utveckling av informella nätverk, arbete med mänskliga rättigheter och demokrati, psykosocialt arbete (särskilt i efterkrigsområden) och institutionsuppbyggnad. Det finns behov av genusanalys och genusperspektiv inom alla områden. Och det finns behov av utbildning för alla de här nya funktionerna.

Framför allt finns det behov av kvinnor som inspirerar och stöder kvinnor - kvinnor som delar med sig av sina kunskaper, erfarenheter och resurser i det gemensamma arbetet för en rättvis, fredlig och hållbar utveckling. Långt borta och nära.

Att förebygga väpnad konflikt

1900-talet som vi har lämnat bakom oss var det grymmaste, mest brutala och krigsdrabbade århundrade någonsin. I alltför många fall har världens regeringar uppenbart misslyckats att ta sitt ansvar att förebygga väpnade konflikter, skydda civila, göra slut på krig, garantera mänskliga rättigheter och skapa ett tillstånd av varaktig fred. Kvinnor och barn har varit - och är - de mest utsatta.

Men 1900-talet innebar också enorma förändringar som bidragit till att insikten om krigens absurditet stärkts. Allt fler instämmer nu i att krig inte är oundvikliga, och att leva i fred bör betraktas som en mänsklig rättighet. *"Tiden är inne att avskaffa kriget"* är rubriken på Haag-appellen som skrevs under av 1600 organisationer i samband med den stora världskonferensen med nära tio tusen deltagare i Haag i maj 1999. Appellen präglas av övertygelsen att mänskligheten aldrig förr haft sådana möjligheter som nu att förverkliga Förenta Nationernas grundläggande syfte: *"att rädda kommande släkten undan krigets gissel"*.

Samhället har nu tillgång till vad som krävs för att avskaffa fattigdom och svält – ofta en av grundorsakerna till att konflikter eskalerar. Under 1900-talet har också en uppsättning universella normer, lagar och konventioner skapats som - när de tillämpas! - bidrar till att göra krig onödigt och omöjligt. De psykologiska landvinningarna visar att det är möjligt att bearbeta fiendebilder, psykosociala trauman, hat- och hämndkänslor som annars utgör grogrund för våld mellan folkgrupper. De senaste decennierna har givit oss nya redskap att analysera grundorsaker och bearbeta konflikter och förhindra att de eskalerar till våld och krig. Intelligent strategier och ickevåldsliga kampmetoder har utvecklats under 1900-talet - ända sedan Mahatma Gandhi mobiliserade miljoner indiska kvinnor och män i kampen mot det brittiska imperiet. Förtryckande regimer har besegrats i Latinamerika, Filippinerna, Östeuropa och Sydafrika. Ofta har det krävts minst lika mycket kunskap, kompetens, medvetenhet och mod som vapen.

Det finns också en växande insikt att freden måste skapas underifrån. Den helt övervägande majoriteten av de krig som utkämpas i världen idag äger rum *inom* stater, inte *mellan* stater. Därför har civila samhällets organisationer (CSO:s) ett helt annat ansvar än tidigare att medverka till fredliga relationer mellan enskilda, grupper och organisationer på alla nivåer, lokalt och globalt. Utan en bas i *en freds- och ickevåldskultur* där många människor utifrån grundläggande värderingar bjuder motstånd mot fiendebilder (t. ex nidteckningar), våld och förtryck och arbetar för de nationella och övernationella institutioner, icke-militära strukturer och mekanismer som är nödvändiga för att *förebygga* vapen användning och garantera rättvisa och fred. De enorma resurser som används för att förstöra och bryta ner måste i stället brukas för att förebygga, bygga upp och utveckla.

Att förebygga våld och väpnade konflikter

Under Anna Lindhs ledning blev Sverige det första landet i världen som arbetade fram ett handlingsprogram för att *förebygga* väpnade konflikter.

I det svenska programmet definieras förebyggande bl. a. som åtgärder

1. som vidtas innan en motsättning eller tvist övergår i våldshandlingar,
2. som sätts in för att motverka geografisk spridning av pågående konflikt,

3. som förhindrar att våldsamheter blossar upp på nytt efter att överenskommelse träffats om ett fredsavtal, en vapenvila eller dylikt.

Det bör också, enligt regeringen, finnas en tydlig koppling till en risksituation.

Förebyggande av väpnad konflikt åtskiljs tydligt från ”civila och militära krishanteringsinsatser, som genomförs efter en väpnad konflikts utbrott” även om man också påpekar att överlappningar sker.

Betydelsen av det civila samhällets organisationer och kanaler i arbetet med ”att främja en kultur för förebyggande av våld” understryks.

Det här programmet ”Sveriges lilla gula” har lett vidare till program för våldsförebyggande i andra statliga och interstatliga organisationer, t ex inom OSSE, EU och FN.

Sveriges riksdag har under senare år gjort betydelsefulla och starka ställningstaganden. I betänkandet *En säkerhetspolitik för 2000-talet* (2000/01 UU4, beslut i Sveriges Riksdag) tar Riksdagen tydlig ställning för att hellre förebygga väpnade konflikter än tvingas till militära ingripanden: ”Det är emellertid utskottets bestämda uppfattning att tonvikten i arbetet bör ligga på de två första stegen i en konflikthanteringsprocess... Utmaningen för det internationella samfundet i det konfliktförebyggande arbetet är att bidra till att konflikterna hanteras så att våldsanvändning och mänskligt lidande kan undvikas”. Sverige ska också vara ”konstruktivt pådrivande för att ett konfliktförebyggande perspektiv successivt ska genomsyra politiken.”

Sveriges Nya Politik för Global Utveckling, PGU

I vår globaliserade värld lever vi alla i ett ömsesidigt beroende av varandra. Globaliseringen innebär nya möjligheter att bekämpa fattigdomen och utrota krigen i världen. Genom FN:s millenniemål från år 2000 har världens länder enats om en gemensam dagordning och den svenska politiken, *Sveriges politik för global utveckling*, 2003/04:UU3, PGU, (beslut i Riksdagen 2003-12-16) ska bidra till att Millenniemålen uppfylls. Åtta huvuddrag ska styra och genomsyra politiken, bland dem är *demokrati, mänskliga rättigheter, jämställdhet, konflikthantering och säkerhet*.

Enligt den svenska riksdagen är väpnade konflikter ”det allvarligaste hindret för utveckling i många fattiga länder” och ”fattigdom till följd av krig i kombination med tillgänglighet till vapen, är dessutom en grogrund för terrorism och gör att nya konflikter blossar upp”.

Riksdagen

”betonar värdet av att konflikthantering och säkerhet nu blir ett huvuddrag för politiken för global utveckling och en viktig inriktning för utvecklingssamarbetet. Utskottet menar att detta huvuddrag innefattar alla skeden i konflikthantering, dvs. förebyggande insatser, konfliktlämmande och konfliktlösande insatser samt uppföljningsåtgärder som försoningsinsatser, alla lika viktiga för att skapa varaktig fred och säkerhet”.

”utrotakrigen.nu” är alltså ett viktigt delmål av ”utrotafattigdomen.nu”, det första Millenniemålet.

PGU och jämställdhet

Riksdagen framhåller i flera sammanhang vikten av kvinnors medverkan i arbetet för global utveckling. Jämställdhet ska genomsyra den nya politiken:

”När kvinnor och män har möjlighet att delta på lika villkor blir utvecklingen starkare. Politiken skall både främja och präglas av ett jämställdhetsperspektiv i såväl hela den övergripande politiken för global utveckling som utvecklingssamarbetet. Jämställdhetspolitiken har bäring på alla politikområden och varje departement och myndighet har ansvar för främjandet av jämställdhet inom ramen för arbetet för en hållbar och rättvis global utveckling inom sina politikområden. Jämställdhet utgör en av grundförutsättningarna för en rättvis och hållbar global utveckling”.

Även i avsnittet om Konflikthantering och säkerhet betonas vikten av kvinnors medverkan och Riksdagen understryker vikten av att förverkliga FN:s säkerhetsråds resolution 1325:

”Utskottet vill samtidigt understryka den betydelse kvinnors deltagande har för ett framgångsrikt arbete med konflikthantering.... Utskottet sluter därmed upp kring vikten av att FN:s resolution 1325 implementeras.”

PGU berör samtliga politikområden

Ett beslut som är laddat med möjligheter är att den nya utvecklingspolitiken ska ”omfatta alla relevanta politikområden” (inte bara som förut vara en uppgift för politikområdet bistånd): ”Att bidra till en rättvis och hållbar global utveckling gäller samtliga politikområden”, enligt PGU. Några av de viktigaste politikområdena är kultur- och utbildningspolitik:

Kulturpolitik. Riksdagen lyfter särskilt fram kulturpolitikens och kulturens roll: ”Kulturen är ett viktigt verktyg för att uppnå målet för politiken för global utveckling.” Man hänvisar också till världskonferensen *The Power of Culture* (Stockholm, 1998) då fem mål för kulturpolitiken arbetades fram och som FN:s medlemsstater uppmanades att anta. Det första var ”att ge kulturpolitiken en nyckelroll i politiken för utveckling”.

Utbildningspolitik. Enligt riksdagen har också utbildningspolitiken en central roll i utvecklingsarbetet. Sveriges politik för rättvis och hållbar global utveckling måste utgå från grundläggande värderingar om solidaritet och om människors lika värde. Den förutsätter aktivt kunskapssökande medborgare och en välutbildad befolkning som vill påverka och ta ansvar och är öppen för omvärlden.

En samlad politik med många aktörer

Det nya och spännande med PGU är också en satsning på en samlad politik med många aktörer, t ex även kommuner:

”Vid sidan av regeringen, olika myndigheter samt andra offentliga aktörer är enskilda organisationer, näringsliv och fackföreningar, kooperativ och kyrkor viktiga aktörer när utvecklingspolitiken ska genomföras. Samarbetet med dessa bör stärkas och politiken för global utveckling ska utformas i en nära dialog med dem.

Samarbetet mellan svenska offentliga aktörer, t ex kommuner, landsting och länsstyrelser, och deras motsvarigheter i utvecklingsländerna bör vidareutvecklas som en del av det internationella utvecklingssamarbetet”.

Vad gör det civila samhällets organisationer

Forum för fredstjänst (eng. Peace Team Forum) som bildades 1995⁷ är ett nätverk med ett femtiotal stora och mindre organisationer som arbetar med bistånd, mänskliga rättigheter, humanitärt arbete och fred. Nätverkets huvudsyfte har varit ”att utveckla en kapacitet för våldsförebyggande, konflikthantering och fredsbyggande insatser och medverka till en ickemilitär struktur för fred och säkerhet i Europa och världen”.

Det nya multifunktionella säkerhetsarbetet kräver nya starka aktörer vid sidan av de mer traditionella aktörerna: stater och mellanstatliga organisationer på regional och internationell nivå. Det finns nu ca 20 000 internationella CSO:s i världen (mot ett par hundra på 1940-talet), som alla har förutsättningar att ge ett bidrag till ett gemensamt globalt skyddsnät mot våld och krig. I det arbetet, där det finns ett mycket stort behov av nytänkande och nyskapande, kommer inte minst kvinnor och ungdomar att vara eftersökta deltagare.

Arbete i konfliktområden, i internationella fredsmissioner och fredsuppdrag är ett växande arbetsfält som innefattar ett mycket stort antal arbetsuppgifter och nya funktioner. I uppföljningsrapporterna till resolution 1325 lyfter Kofi Annan fram en del av dem. Många svenska organisationer har sedan 90-talet haft fredsprojekt i kris- och konfliktområden. Redan under åren 1999 – 2000 bedrev femtiosju organisationer sextioåtta projekt som syftade till att förebygga våld och bygga fred⁸.

Det finns minst hundratalet funktioner och typer av arbetsuppgifter för att för att driva våldet tillbaka i krissituationer och konfliktområden. Det finns behov av kvinnor som arbetar med övervakning, rapportering, medling, preventiv diplomati, förtroendeskapande åtgärder, utveckling av informella nätverk, arbete med mänskliga rättigheter och demokrati, psykosocialt arbete (särskilt i efterkrigsområden) och institutionsuppbyggnad. Det finns behov av genusanalys och genusperspektiv inom alla områden. Och det finns behov av utbildning för alla de här nya funktionerna.

Globalt Partnerskap för Förebyggande av Väpnad Konflikt, GPPAC⁹

Syftet med det Globalt Partnerskap är att skapa ett hållbart nätverk med individer och grupper som är engagerade i arbete för förebyggande på alla nivåer. Nätverket omfattar även regeringar, regionala organisationer och FN för att skapa internaktion och samverkan mellan dem och civila samhällets organisationer.

GPPAC med dess medlemsorganisationer i 15 regioner har arbetat i tre år först med regionala handlingsprogram och sedan med ett gemensamt program, *Globalt Handlingsprogram för Förebyggande av Väpnad Konflikt*¹⁰.

⁷ Nätverket blev en naturlig fortsättning på folkrörelseprojektet *Fredsövervakning i Sydafrika*, 1993 – 1994, då 17 svenska organisationer rekryterade, utbildade och sände ut 66 fredsövervakare till de mest våldsdrabbade områdena för att bidra till att motverka det politiska våldet. Inom ramen för det internationella ekumeniska nätverket kom 450 fredsövervakare. Nationella plattformar/nätverk liknande Forum för fredstjänst har etablerats och är på väg att etableras i Belgien, Finland, Tyskland, Italien, Nederländerna, Ryssland, Sverige, Schweiz och Storbritannien.

⁸ Se vidare *Att omvandla konflikter och bygga fred – en ny generation av utvecklingsprojekt* Författare Anna Åkerlund. Utgiven av Forum Syd och Forum för fredstjänst.

⁹ The Global Partnership for the Prevention of Armed Conflict, GPPAC is an international network of civil society organisations working for conflict prevention and peacebuilding worldwide. http://www.gppac.net/documents/pbp_f/index.htm. GPPAC was formed to build a new international consensus on the prevention of violent conflict and peacebuilding. *The International Secretariat of the Global Partnership has been held by the European Centre for Conflict Prevention*, <http://www.conflict-prevention.net/>.

¹⁰ The Global Action Agenda for the Prevention of Violent Conflict outlines key priorities for change to achieve a shift to prevention based on promoting human security. Governments, intergovernmental organisations and civil society organisations need to mainstream prevention

Sommaren 2005 organiserade GPPAC i samarbete med FN (Department for Political Affairs) en konferens med ca 900 personer från 118 länder, *From Reaction to Prevention: Civil Society Forging Partnerships to Prevent Violent Conflict and Build Peace*. Kofi Annan uttalade sitt starka stöd för civila samhällets organisationers arbete med förebyggande:

”As civil society organizations, you have a vital role to play. You are uniquely placed to facilitate local conflict resolution; to mobilize public support for peace settlements; to support disarmament, demobilization and reintegration of ex-combatants; to champion human rights; and to build trust to encourage healing and reconciliation.”

I samband med konferensen utgavs också antologin *People Building Peace II: Successful stories of civil society*¹¹ och en CD i kontokortformat med adresser till 1400 internationella organisationer som arbetar med förebyggande av våld.

Kvinnor på gränsen till fredsutbrott

Kvinnorna har i årtusenden varit objekt och offer i krig och förtryck. Protester och motstånd har funnits, men endast ett fåtal av dessa har registrerats i historieböckerna eller förknippats med kända namn i historien. Men den här väldiga kraften i kvinnors protest mot våldet och deras vilja till fredlig konfliktlösning har nu börjat frigöras. Miljontals ”tysta” kvinnors budskap har också fått erkännande på absolut högsta politiska nivå genom FN:s säkerhetsråds resolution 1325.

Säkerhetsrådets resolutioner är bindande och alla stater ska kontinuerligt redovisa hur man har levt upp till dem. I förordet till rapporten *Women, Peace and Security* tillägger Kofi Annan: *”Bara om kvinnor spelar en full och likvärdig roll kan vi bygga grundvalarna för en hållbar fred – utveckling, gott ledarskap i samhället (good governance), mänskliga rättigheter och rättvisa”*.

Även på den här punkten såg Anna Lindh Sveriges möjligheter att gå i fronten. Hon betonade vikten av att utforma *”en sammanhängande strategi för att utöka kvinnors medverkan i alla led”* i arbetet för att hitta fredliga sätt att lösa hotande konflikter och påverka vilka frågor som bör stå i fokus. Framför allt finns det behov av kvinnor som inspirerar och stöder kvinnor - kvinnor som delar med sig av sina kunskaper, erfarenheter och resurser i det gemensamma globala utvecklingsarbetet.

Alla – i civila samhällets organisationer, medier, näringsliv, myndigheter – kan vara med och motverka våld och väpnad konflikt och medverka till *”den förebyggande kultur”* som regering och riksdag beslutat om. Men för att gå från resolution till operation, för att Sverige ska bli *”konstruktivt pådrivande”* och *”nationellt och internationellt göra konfliktförebyggande till en prioriterad uppgift”* måste kvinnorna spela *”en full och likvärdig roll”*.

and constructive conflict management as the fundamental goals of their security institutions and instruments. Historically, the emphasis now needs to be on strengthening the policy framework, institutional capacity and resources for prevention and sustainable peacebuilding. This must include efforts to address the root causes and enabling factors that give rise to conflict (structural prevention), as well as responding rapidly and effectively when tensions begin to escalate to prevent the emergence, spread of recurrence of violent conflict (operational prevention).

¹¹ Boken kan beställas från Lynne Rienner Publishers, on www.rienner.com. Boken finns också på nätet, http://www.gppac.net/documents/pbp_f/index.htm.

Vad gör OPERATION 1325?

Operation 1325 arbetar för närvarande (våren 2006) inom fyra områden

- utbildning och kompetensutveckling för resolution 1325
- lokalt arbete
- information, kommunikation och opinionsbildning
- politiskt arbete
- internationellt samarbete och nätverksarbete

Utbildning och kompetensutveckling för resolution 1325

Ett enkelt, överskådligt och demokratiskt utbildningsprogram i tre steg har arbetats fram. Programmet riktar sig enbart till kvinnor och ska särskilt ge utrymme för att uppmärksamma och vårda kvinnors kunskaper, erfarenheter, kapacitet och perspektiv.

Kompletterande utbildningar

Operation 1325 planerar också

- specialiserade utbildningar för olika funktioner (övervakning, medling, demokratiarbete)
- utbildning i genusfrågor
- utbildning av utbildare
- utbildningar av speciella yrkesgrupper med tjänstgöring i konfliktområden (t. ex journalister, pedagoger, jurister)

Metodutveckling är en viktig del av arbetet med utbildningen, som också ska innefatta att utveckla och pröva olika instrument och kriterier för kvalitetssäkring.

Se vidare 1.2.1, 1.3.1 och innehållsförteckning.

Lokalt arbete

Deltagare från utbildningarna i Härnösand har tagit initiativ till lokala grupper/nätverk i Malmö, Stockholm och Uppsala som har pilotstudiecirklar och workshops under våren 2006. Förhoppningen är att erfarenheterna från dem ska leda till en vidgning av verksamheten till fler orter och i samarbete med fler studieförbund och folkhögskolor under följande år.

Information, kommunikation och opinionsbildning

Operation 1325

- anordnar konferenser och seminarier om kvinnor, fred och säkerhet, t. ex i riksdagshuset i samarbete med bl. a Sällskapet Riksdagens Kvinnor mot Krig, SÄRK
- anordnar seminarier, workshops, scenarioövningar i samarbete med andra organisationer, t ex under MR-dagarna och 8 mars

- utbildar informatörer/fredsagenter som informerar vidare, t ex på organisationers möten och konferenser
- informerar genom dagspress, tidskrifter, radio och tv
- har en hemsida för information och kommunikation, www.operation1325.se (hemsidan ska också ge inspiration, råd, bruksanvisningar och handledningar för information om och utbildning för 1325, förteckningar över resurspersoner, t ex informatörer och handledare, exempel på kvinnors roll i fredsprocesser, etc.)
- inbjuder till prenumeration på elektroniskt nyhetsbrev, www.operation1325.se/content/view/20/35/
- publicerar pocketboken *Fredsagent 1325* våren 2006 i samarbete med Verbum Förlag.

Politiskt arbete

Operation 1325

- har givit idéer och förslag till regeringens arbete med ”Nationell handlingsplan för genomförande av resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet”
- tar initiativ till riksdagsmotioner, t ex att Sverige ska arbeta aktivt för ”att en uppföljningsmekanism likt kvinnokonventionens (CEDAW) upprättas för kontroll av medlemsstaternas genomförande av resolution 1325”
- förbereder en ”pröva-på-workshop” utifrån utbildningsmaterialet ”Fredsagent 1325” för riksdagskvinnor i samarbete med Sällskapet Riksdagskvinnor mot Krig, SÄRK

Internationellt samarbete och nätverksarbete

Operation 1325

- planerar utbildningar i samarbete med kvinnoorganisationer i Syd (se avsnittet om utbildning)
- deltar i FN:s kvinnokommissioner, t ex den 49:e i New York, 2005
- medverkar i internationella arbetsgrupper om 1325, t ex planering och genomförande av arbetsgruppen ”*Gender Perspectives and Women’s Equality*” under konferensen ”*From Reaction to Prevention – Civil Society Forging Partnerships to Prevent Violent Conflict and Build Peace*” i FN-högkvarteret i New York, 2005

Operation 1325 och framtiden

Att tänka om i säkerhetspolitiken och låta den nya inriktningen på förebyggande av våldsam och väpnad konflikt få konsekvenser i verkligheten är en process som kräver lång tid och stora ansträngningar. FN:s generalsekreterare Kofi Annan uppmanar särskilt frivilligorganisationer att ta ett ansvar:

”Som civila samhällets organisationer har ni en vital roll att spela. Ni intar en särställning för att underlätta hantering av konflikter lokalt, att mobilisera allmänhetens stöd för fredsavtal, att stödja nedrustning, demobilisering och reintegration av tidigare kombattanter, att kämpa för mänskliga rättigheter, att skapa förtroende för att befrämja läkning och försoning.”

Kofi Annan efterlyser också kvinnor för arbetet med fred och säkerhet:

”Endast om kvinnor spelar en full och likvärdig roll kan vi bygga grundvalarna för en hållbar fred – för utveckling, god samhällsstyrning, mänskliga rättigheter och rättvisa”.

Många kvinnor värjer sig för att engagera sig för säkerhetspolitik (förmodligen för att man tror att det är för komplicerat och/eller betyder ”för mycket politik”). Den strategi som utarbetats inom Operation 1325 är i vissa avseenden nyskapad och har också förutsättningar att bli nyskapande. Eftersom den är enkel och har positiva – både personliga och politiska - konsekvenser som var och en kan förstå, har den förutsättningar att omfatta ett stort antal kvinnor i arbetet.

Strategin ger möjlighet till ett litet eller stort engagemang på olika nivåer. Nästan alla kan delta i Steg 1-utbildningen, vilken ger kunskaper och kompetens som man kan dra nytta av i sin närmaste omgivning, i föreningsliv, arbetsliv och i ”större sammanhang”. Människor som själva får uppleva att det går att bearbeta och ofta lösa till synes olösliga konflikter, kommer sannolikt att arbeta för och stödja en säkerhetspolitik som prioriterar insatser som förhindrar en eskalering av konflikter till våld och väpnad konflikt.

Strategin innehåller en internationell del, Steg 2, med kommunikation, nära samarbete och samliv med kvinnor från en annan kultur, vilket sannolikt kan attrahera många, särskilt unga kvinnor. Det i sin tur kan stärka empati, samhörighet, solidaritet och fördjupa medvetenheten om vårt globala ömsesidiga beroende.

Strategin ger möjlighet till ett fruktbart samarbete med olika organisationer och myndigheter: studieförbunden (Steg 1), skolor (Steg 1 för yngre kvinnor, 15 – 18 år), freds-, MR- och biståndsorganisationer (Steg 2, volontärverksamhet, tjänstgöring i konfliktområden), Sida Civil Society Center (Steg 3), universitet (högre utbildning).

För att resolution 1325 ska kunna förverkligas är en världsvid satsning på opinionsbildning och på utbildning av kvinnor nödvändig. Utbildningen behöver i sin tur stöd av andra insatser. Hittills har verksamheten inom Operation 1325 skett i projektform med stöd från Utrikesdepartementet, Folke Bernadotte-akademien, (FBA) och Sida. Operation 1325 arbetar för att få till stånd en mer kontinuerlig verksamhet, ett *resurscentrum*, som erbjuder resurser i olika former för lokala, nationella och internationella initiativ.

Vid sidan av det utvecklingsarbete som redan påbörjats planerar Operation 1325 att under de närmaste åren

- bygga upp en databas/ resursbas /ett register/"roster", kompletterat av ett aktivt arbete med att stödja rekrytering och medverkan av kvinnor i fredsarbete "på alla nivåer"
- framställa en databank med utbildningsmaterial
- framställa en databank med exempel på kvinnors arbete i informella och formella fredsprocesser
- att i samarbete med universitet och högskolor initiera och utveckla forskning inom området
- i samverkan med andra organisationer, nätverk, skolor, medier, nationella och lokala myndigheter, etc. undersöka möjligheterna till en gemensam informations-, kultur- och utbildningssatsning om förebyggande av väpnad konflikt¹².

¹² Från utskottsbetänkandet *En säkerhetspolitik för 2000-talet* (2000/01 UU4): "Genom att sprida kunskap och information om konfliktförebyggande som strategi, och om framgångsrika insatser, kan beslutsfattare övertygas om nödvändigheten att tänka preventivt".
" Samverkan med enskilda organisationer i det konfliktförebyggande och konflikthanterande arbetet bör ges hög prioritet".

Utbildningens mål, delmål och metodik

Utbildningens övergripande mål

- att enligt FN:s säkerhetsråds resolution 1325:2000 och ickevåldets principer förbereda kvinnor för att medverka till att förebygga våld och väpnad konflikt, omvandla konflikter och bygga fred och bidra till en rättvis och hållbar utveckling och gemensam mänsklig säkerhet i den nära omgivningen och internationellt
- att genom rekrytering, utbildning och kompetensutveckling medverka till att kvinnor i ökad utsträckning deltar i förebyggande av väpnad konflikt och fredsbyggande på alla nivåer, i Sverige och internationellt, och därmed bidra till att förverkliga FN:s säkerhetsråds resolution 1325
- att engagera kvinnor i arbetet för en freds- och ickevåldskultur i enlighet med FN:s generalförsamlings fyra deklARATIONER och Unescos Manifest 2000¹³
- att i arbetet för en global hållbar utveckling särskilt fokusera arbete för mänskliga rättigheter, demokrati, jämställdhet och ickevåldslig omvandling av konflikter
- att stärka förståelse och samhörighet mellan kvinnor i syd och nord, öst och väst för fortsatt kommunikation, samordning och samverkan

Delmål

Utbildningen ska erbjuda förutsättningar för kvinnor

1. att analysera och identifiera betydelsen av kvinnors makt och inflytande samt hur kön och könsroller påverkar kvinnors förutsättningar att medverka på lika villkor i fredsarbetet;
2. att utveckla respekt och tillit till varandras möjligheter att bidra till arbetet för fredliga relationer på olika nivåer, i den närmaste omgivningen, nationellt och internationellt;
3. att genom aktivt deltagande och engagemang samt de metoder som används, bidra till utveckla idéer om demokrati och tillämpa gemensamma förhållningssätt
4. att särskilt analysera och förstå sambanden mellan arbete med mänskliga rättigheter, demokrati, ickevåld och konflikthantering;
5. att tillägna sig kunskaper om konflikters orsaker och det som bidrar till splittring, förstörelse och våld i samhället och lära sig använda de metoder och redskap som gör det möjligt att analysera, bearbeta konflikter och bjuda motstånd mot vapen och våld;

¹³ Den 15 november 2005 hade 75 646 495 personer skrivit under MANIFEST 2000.

6. att identifiera och tillägna sig de kunskaper, värderingar, kompetenser, erfarenheter och resurser som är nödvändiga för ett ickevåldsligt förhållningssätt och för att påverka och genomföra nödvändiga förändringar i samhället, globalt och lokalt;
7. att tillägna sig kunskaper och insikter om relevanta internationella och nationella konventioner, resolutioner med tyngdpunkt på FN:s säkerhetsråds resolution 1325, ställningstaganden och andra dokument och hur de kan användas som hjälpmedel;
8. att genom utbildningens processer skapa ett eget lärande som utvecklar kompetens att uppmärksamma, lyssna, skapa dialog, uppmuntra och stödja andra och bidra till en ultur för gemensamt lärande och växande;
9. att uppleva utbildningen som ett unikt erbjudande att utveckla ett starkare engagemang för fredsarbete som ”ett sätt att leva”;
10. att uppleva utbildningen som en kreativ, inspirerande och värdefull tid för återhämtning och växt.

Metodik

Utbildningen riktar sig enbart till kvinnor. Kvinnor utestängs ofta från viktiga funktioner i samhället och det finns ett mycket stort underskott av kvinnor i fredsarbete. Kvinnor har också olika erfarenheter av våld och krig än män och bör få möjligheter att bidra med sina unika insikter och resurser. Utbildningen ska särskilt ge utrymme för att uppmärksamma och vårda kvinnors kunskaper, erfarenheter, kapacitet och perspektiv.

Utbildningen söker en balans mellan teori och praktik, reflektion och handling, vision och realism. Den kräver en noggrann planering och samtidigt en flexibilitet och öppenhet för förändringar i den aktuella utbildningsprocessen, som t.ex. kan motiveras av olika händelser och deltagarnas behov.

Alla – både handledare och deltagare är resurspersoner. Vars och ens kunskaper, värderingar, attityder och erfarenheter tas till vara och prövas.

Utbildningen ska eftersträva en öppen, avspänd och trygg atmosfär som uppmuntrar kreativitet och mod.

Utbildningen ska även i mycket heterogena grupper uppmuntra deltagarna att lära sig se olikheter som en tillgång, att stimulera varandra att lämna ”vi-dom”-känslor bakom sig och att ta risker att både våga förändras själva och utmana andra.

Ett nyckelord är *dialog* (till skillnad från debatt). Dialogen är ett nödvändigt redskap i demokratiska processer. Dialog förutsätter konsten att lyssna med närvaro och medkänsla. Den präglas bland annat av att söka efter gemensamma utgångspunkter, att visa respekt för andras synpunkter, att vilja förstå och vara öppen för att man själv kan ha fel, att vilja upptäcka sanningar också i ”den andra sidans” ståndpunkter, att söka gemensamma konstruktiva lösningar på problem och eftersträva samsyn och samarbete.

Ett annat nyckelord är ”*empowerment*” (som ännu inte fått någon värdig svensk översättning!). Att bli ”empowered” innebär att upptäcka sin egen styrka och att ta ansvar för sitt liv. För det behöver en människa kunskaper om de villkor som gäller, och vilja att tillägna sig vissa färdigheter och öka sin kompetens. Hon behöver utveckla en tillit till sig själv – och den kommer när hon prövar sin människosyn, sina värderingar och färdigheter med andra. Hon kan aktivt börja påverka och förändra sin omvärld. När hennes krav på förändring möter motstånd, som i sin tur ofta leder till konflikt, har hon också redskap att analysera konflikten och bearbeta den kreativt och konstruktivt.

Olika metoder och övningar stimulerar deltagarna att vara aktiva, t.ex. värderingsövningar, träning i kommunikation, olika former av grupparbeten, fallstudier, arbete med framtidsscenarios och rollspel.

Verktyg som stöder grupprocessen är t.ex. en överenskommelse om förhållningssätt, att ge tid för att gå laget runt och ge var och en en möjlighet att yttra sig, basgrupper, loggbok, tid för tystnad eller reflektion, kontinuerlig feedback och utvärdering.

Särskilda audiovisuella hjälpmedel som t.ex. overhead och/eller powerpoint har framställts för användning i utbildningen. Det finns också en förteckning över dokumentärer och filmer för användning efter behov. Ett kursmaterial innehåller även förteckningar över litteratur, dokument, hemsidor

Sång, musik, dikt, citat, lek, dramatik, berättelser, myter, etc. kan ge inspiration och kompletterande underlag för reflektion.

Att presentera sig

Syfte: Att presentera deltagarna för varandra

A

Deltagarna presenterar varandra

Tid: 50 –60 minuter

Genomförande:

Förklara övningen för deltagarna:

- vänd dig till någon du inte känner och intervju henne
- byt roller
- var och en får tre minuter på sig för intervjun
- presentera varandra för gruppen, 2 minuter per person.

B

Namn och egenskaper

Tid: Ca 10 min. beroende på antalet deltagare

Material: Boll eller dylikt som går att kasta till varandra

Genomförande:

Förklara övningen för deltagarna:

- Kasta en boll till någon annan i gruppen.
- Säg ditt eget namn och en egenskap som du har som börjar på samma bokstav som ditt namn.

Säg i nästa omgång namnet på den du kastar till och egenskapen hon nämnde.

C

Självporträtt – träd

Tid: 45–60 minuter (10 för att rita, 1 –2 för presentation)

Material: papper, färgkritor

Genomförande:

Förklara övningen för deltagarna:

- rita ett självporträtt där du är ett träd
- när porträtten är klara, visa dem för gruppen och kommentera
- sätt upp bilderna på väggen så att alla kan se dem.

D

Snabbporträtt

Tid: 30–40 min. beroende på gruppens storlek

Material: papper, krita, pennor

Genomförande:

Förklara övningen för deltagarna:

- Varje deltagare får en hög med papper. Uppgiften är att rita av varandra utan att titta på papperet. Säg till när de ska börja och bryt efter 30 sek. (Första gången kan de behöva lite längre tid). Signeras och ges till modellen. Fortsätt till nästa.
- Var och en lägger ut sina porträtt på golvet framför/bredvid sig.
- Alla tittar på en porträttsamling i taget. Kommentarer? Likt? Varför då?
- Modellen väljer sin favorit – sätt upp på väggen.

En variation är att rita med vänster hand.

Kollektiva porträtt

Tid: ca 30–40 min. beroende på gruppens storlek

Material: stort pappersark, färgpennor/kritor

Genomförande:

Förklara övningen för deltagarna:

- Dela gruppen i två. Den ena halvan sätter sig i en ring, och var och en har ett stort pappersark framför sig. De andra placerar sig framför var sin person i ringen, papperet emellan.
- Handledaren talar om vad som ska ritas: hår – panna – ögon – öron – näsa – etc. tills porträttet är klart. Tecknarna flyttar till nästa person för varje ny uppgift. Alternativ: Tecknarna ritas så långt de hinner på 30 sek då handledaren bryter och tecknarna byter plats
- Grupperna byter plats och roller.
Varje person sätter sitt namn på sitt porträtt och sätter upp det på väggen.

Livslinjen

Tid: ca 30 min.

Material: mjuka, följsamma snören eller garnbitar på ca 75 cm

Genomförande:

Förklara övningen för deltagarna.

- Snöret du håller i handen representerar ditt liv, din livslinje. Forma det så som du just nu uppfattar livet, gör knutar för viktiga tillfällen, låt snöret bilda öglor, krokar etc. som passar in på ditt liv.
(Ca 10 min)
- Finn en partner och berätta om din livslinje
- Lyssna på din partners berättelse
- Återvänd till storgruppen och samtala om övningen. Upptäckte ni något?
OBS! De personliga samtalen ska inte redovisas utan stannar mellan parterna. I storgruppen delar man enbart allmänna insikter som man fått.

Förväntningar och farhågor

Syfte: Att få en uppfattning om gruppdeltagarnas förväntningar och farhågor

Tid: 15 minuter

Material: papperslappar i olika färger, ev självhäftande lappar
nålar eller tejp
2 eller 3 skärmar

Genomförande:

1. Dela ut papperslappar i olika färger till deltagarna.
2. Be deltagarna att först skriva sina förväntningar (på t.ex. gröna lappar) och sedan sina farhågor (på t.ex. röda lappar) och sätta upp dem på två olika skärmar.
3. Eventuellt kan deltagarna också skriva sina egna erfarenheter och resurser (på t.ex. gula lappar) och sätta upp på en tredje skärm.
4. Deltagarna läser vad som står på skärmarna och får möjlighet att kommentera.

I samband med detta är det lämpligt att presentera dagordningen och visa på förväntningar som troligen kommer att uppfyllas eller klargöra att vissa förväntningar inte kommer att infrias och förklara varför.

Grupper och vad som krävs för att de ska fungera bra

Gruppen är viktig inte bara i workshops och processinriktade utbildningssammanhang. Att det finns fungerande grupper är också avgörande för ett långsiktig socialt arbete. Den som vill åstadkomma förändring behöver hitta likasinnade att samarbeta med, för att få stöd såväl känslomässigt som praktiskt och för att kunna vara effektiv. Hur sammanhanget kommer att ta form och vad det blir av de gemensamma ansträngningarna beror helt på hur mycket gruppens medlemmar är beredda att satsa, hur delaktiga de vill vara.

Delat ansvar

De som deltar i de samlingar som en grupp genomför har ett gemensamt ansvar för att de fungerar så att man uppnår det man vill genom att träffas. Det finns två grundfunktioner för en grupps samlingar:

- att uppnå ett bestämt mål
- att stärka sammanhållningen i gruppen och viljan hos medlemmarna att delta

Dessa två funktioner – ”uppgiften ” och ”sammanhållningen” – är ömsesidigt beroende av varandra. Å ena sidan är upplevelsen av att vara på väg mot ett bestämt mål och att kunna uppnå någonting en avgörande faktor för att människor ska känna sig tillfreds. Å andra sidan är det viktigt att man känner sig väl till mods och uppskattad för att kunna bibehålla upplevelsen av att ha ett mål och vara effektiv.

Att forma grupper och skapa tillit kräver tid och uppmärksamhet. En förutsättning är att medlemmarna kan enas kring ett gemensamt mål och har en gemensam uppfattning om vilka värderingar som ska präglade deras arbete och metoder. Man behöver också komma överens om på vilket sätt gruppens angelägenheter ska skötas, så att medlemmarna känner sig hemma i gruppen även om deras behov kan vara skiftande.

Även om ansvaret för samlingen är gemensamt, är det ofta bra att utse en ansvarig handledare som har till uppgift att underlätta arbetet för gruppen och lotsa den genom processen. Man kan antingen utse en ny person varje gång eller ge en person ansvaret för en längre tid.

Uppgifter

Gruppens handledare har ett huvudansvar för att mötet blir effektivt bl.a. genom att

- skapa en avspänd atmosfär och vara uppmärksam på vilka känslor som kan finnas hos deltagarna
- hjälpa alla att delta i processen, så att var och en får utrymme att tala och blir hörd.
- se till att alla vet vad samlingen går ut på och driva processen i rätt riktning (Det kan t.ex. innebära att ta ”time-out” för att kolla upp själva gruppprocessen om den inte fungerar, förändra arbetsrytmen, byta aktivitet eller ta en paus).
- se till att gruppen utser någon som för anteckningar om det behövs.
- hålla tider eller se till att någon utses som har ansvar för att tiden hålls.
- stämna av var gruppen befinner sig, vad man tycker och vad man känner. Det kan t.ex. ske genom att ställa frågor, summera eller formulera om målsättningar.

- när så är dags få gruppen att ena sig om sådant som man behöver vara överens om.
- Det arbete gruppen gör kan vara en del av en mer omfattande grupprocess. Försök då se till att hela uppgiften verkligen blir genomförd, att det ni kommit överens om grundar sig på de givna förutsättningarna, och att arbetet sker inom utsatt tid. Om detta verkar omöjligt, gör dem som gett gruppen uppgiften uppmärksamma på det.
- Om gruppen ska fortsätta att arbeta tillsammans vid ett senare tillfälle, se till att en planering sker: när nästa möte ska äga rum och var, vem som ska ansvara för att leda gruppen, och vem som gör vad under mellantiden.

Den som åtar sig att ta ansvar för grupprocesser utvecklar naturligtvis sin egen stil. Vad som alltid behövs för att klara den rollen är en blandning av klarsynthet och känslighet.

Diana Francis

Se även: Övningar, 1.3.4 Samarbetskontrakt, 1.3.5 Att bilda basgrupper.

Samarbetskontrakt för grupper

Syfte: Att öka medvetenheten om vad som gör det lättare eller svårare att samarbeta i en grupp och utifrån det komma överens om några regler för hur just denna grupp ska samarbeta.

Tid: 30 minuter

Material: Blädderblock
Tuschpennor

Genomförande:

1. Be deltagarna ge exempel från sin egen erfarenhet på vad som underlättar eller försvårar ett samarbete i en grupp. Gör en lista med nyckelord på ett blädderblock, en kolumn för ”underlättar” (+) och en för ”försvårar” (-).
2. Diskutera de två listorna och formulera ett samarbetskontrakt för gruppen, regler som gruppen bestämmer sig för att följa.

Några viktiga punkter är

- respektera varandras bidrag i gruppen
- lyssna på varandra – en i taget talar
- ge alla möjlighet att komma till tals – dela på tiden
- hålla överenskommelser om att passa tiden, dvs komma i tid och hjälpa varandra att göra det
- bevara förtroenden – samtal i par eller små grupper kan vara konfidentiella och ska då inte förmedlas till hela gruppen. Sådant som sägs i hela gruppen kanske inte heller är avsett för andra och för offentligheten. Kolla om det är OK att föra uppgifter vidare.

Diana Francis

Att bilda basgrupper

Syfte: Att bilda basgrupper på 5–7 personer, där man kan lära känna varandra bättre, göra en del praktiskt arbete tillsammans och ge viss återkoppling, feed-back.

Tid: 30–40 minuter (5 –10 bilda grupper, 10 namn och förberedelse av presentation, 10 –20 presentation beroende på gruppens storlek)

Material: Rum med gott om plats.

Genomförande:

1. Be deltagarna röra sig fritt och leta rätt på någon som de skulle vilja veta mer om. Bilda på det här viset grupper på 5–7 personer (beroende på hela gruppens storlek). Försök få så blandade grupper som möjligt.
2. Tala om för deltagarna att de nu har bildat de basgrupper som de ska höra hemma i under hela workshopen och informera dem om vilka uppgifter basgruppen har:
 - Stödja och ta hand om varandra
 - Vid vissa tillfällen ta ansvar för praktiskt arbete och för att vi håller tiden
 - Utvärdera dagsprogram och ge återkoppling till handledaren/na.
3. Uppmana varje grupp att komma övenens om ett namn och att sedan förbereda en dramatisering av gruppens namn. Använd fantasin!
4. Varje grupp presenterar sig med sin dramatisering och avslutar med att tala om gruppens namn.

Diana Francis
Margareta Andermo

Se även Faktablad: 1.3.3 Grupper

Utvärdering dag för dag

Syfte: Att utvärdera arbetet som gruppen har gjort tillsammans.

Tid: 20 minuter

Genomförande:

1. Förklara syftet med övningen. Utvärderingen är viktig både för dem som har ansvarat för arbetet och för deltagarna. Det hjälper oss att överväga vad som kan ändras, och att påminna sig och smälta allt det som har hänt, positivt och negativt. Åsikterna kan gå mycket i sär och det är OK.
2. Dela in deltagarna i grupper på fyra, t.ex. genom att räkna 1, 2, 3, 4. Gruppen väljer en person att samordna och vara gruppens kontaktperson. Var och en försöker svara på följande frågor:
 - Hur värderar du ditt deltagande i workshopen idag?
 - Hur anser du att grupperna fungerat?
 - hur värderar du handledarens insats?
3. Samordnaren från varje grupp möter handledaren samt ev någon från ledningsgruppen och rapporterar vad som kommit fram.
4. Nästa dag börjar samordnaren med att gå igenom vad som kommit fram i utvärderingen. Kommenterar, förklarar om något behöver förklaras, lyfter fram det som behöver lyftas fram. Samordnaren kollar att det inte är något mer som är oklart, och att alla känner sig nöjda med att gå vidare.

Kommentar: Denna typ av utvärdering är särskilt lämpad när det gäller utbildning av samordnare/kontaktpersoner och medlare. Det är viktigt för en samordnare/kontaktperson att få feedback. På det viset kan han/hon utveckla en medvetenhet om vad han/hon gör och inte gör och hur det uppfattas.

Diana Francis
Margareta Andermo

Utvärdering – individuellt, i basgrupper och i plenum

Syfte: Att utvärdera arbetet som gruppen har gjort tillsammans.

Tid: 1 timme 20 minuter (10 minuter för förklaring och individuellt arbete, 20 i plenum, 30 för avslutande runda).

Material: Penna och papper

Genomförande:

1. Förklara syftet med övningen.
Utvärderingen är viktig både för dem som har ansvarat för arbetet och för deltagarna. Det hjälper oss att överväga vad som kan ändras, och att påminna sig om och smälta allt det som har hänt, positivt och negativt. Du ska få tid för personlig reflektion och för reflektion tillsammans med andra. Åsikterna kan gå mycket isär och det är OK.

1. Låt deltagarna använda några minuter till att fundera på egen hand över sin utvärdering av workshopen som helhet och enskilda delar. Programmet för workshopen kan läggas fram eller sättas upp för att hjälpa deltagarna att komma ihåg vad de varit med om. Samtala sedan i basgruppen i 20 minuter och enas om en lista som ni vill presentera för hela gruppen.

2. Varje basgrupp presenterar sin lista för hela gruppen.

3. Gör en avslutande runda, där alla deltagare får chansen att helt kort (max. 2 min) säga vad workshopen har betytt för henne, om något har förändrats för henne, vad hon har lärt, och dela eventuella framtidsplaner.

Diana Francis
Margareta Andermo

Personlig framtidsstrategi

Syfte: Att bli medveten om sina personliga planer och förhoppningar.

Tid: 1 timme 15 minuter (5 minuter introduktion, 20 individuellt, 15 i par eller små grupper, 30 i plenum)

Material: Penna och papper

Genomförande:

1. Förklara syftet med övningen.
2. Förklara den individuella delen av övningen. Det är nödvändigt för alla att göra val som påverkar framtiden. Gör dig medveten om vad du har tänkt under denna workshop. Finns det något som du skulle vilja förändra, något du vill pröva på eller göra annorlunda?
3. Under 15 minuter uppmanas varje deltagare att ge uttryck för sina tankar och känslor på ett stort pappersark, i bild eller i ord, och där beskriva vad de vill göra.
4. Förklara nästa steg. Dela dina tankar och planer med två eller tre andra och/eller sätt upp pappersarken så att alla kan se dem.
5. Lyssna på varandra i storgruppen och kommentera. Kommentarer ska inte ifrågasätta utan vara stödjande och klarläggande. Lämna visst utrymme för att lägga till något eller en sammanfattande reflektion.

Diana Francis

MANIFEST 2000 för en freds- och ickevåldskultur Fred i våra händer

Gå med i den internationella rörelsen för en freds- och ickevåldskultur

- Därför att år 2000 bör bli början till något nytt, en möjlighet för alla människor att ställa om från en krigs- och våldskultur till en freds- och ickevåldskultur.
- Därför att denna omställning kräver att var och en deltar och måste bygga på värderingar som kan inspirera dagens unga och framtida generationer att skapa en värld grundad på rättvisa, solidaritet, frihet, värdighet, harmoni och välstånd för alla.
- Därför att en fredens kultur kan utgöra en stabil grund för en hållbar utveckling, skydd av miljön och alla människors välbefinnande.
- Därför att jag är medveten om min del i ansvaret för mänsklighetens framtid, särskilt inför dagens och morgondagens barn.

Därför lovar jag att i mitt dagliga liv, inom min familj, på mitt arbete, på min hemort, i mitt land och min region att sträva efter att:

1. **"Respektera allt liv"**. Jag skall respektera alla människors liv och värde utan diskriminering eller fördomar.
2. **"Säga nej till våld"**. Jag skall praktisera aktivt ickevåld och säga nej till våld i alla former – fysiskt, sexuellt, psykologiskt, ekonomiskt och socialt våld – och framför allt våld mot de sämst lottade och mest sårbara grupperna i samhället, såsom barn och ungdomar.
3. **"Dela med andra"**. Jag skall generöst dela med mig av min tid och mina materiella resurser i syfte att göra slut på utslagning, orättvisor och politiskt och ekonomiskt förtryck.
4. **"Lyssna för att förstå"**. Jag skall värna om yttrandefrihet och kulturell mångfald och alltid prioritera en dialog och lyhörddhet för andras uppfattningar utan att hemfalla åt fanatism, förtal och avståndstagande från mina medmänniskor.
5. **"Bevara planeten"**. Jag skall verka för ett ansvarsfullt konsumentbeteende och en utveckling som respekterar alla former av liv och bevarar den naturliga balansen på vår planet.
6. **"Återupptäcka solidariteten"**. Jag skall bidra till utvecklingen av min hemort och verka för kvinnors deltagande i samhället på lika villkor och respekt för demokratiska principer i syfte att skapa nya former av solidaritet.

Den 15 november 2005 hade 75 646 495 personer skrivit under MANIFEST 2000. Manifestet skapades av en grupp nobelpristagare med syftet att göra FN:s resolutioner om fred och rättvisa tillgängliga på dagligt språk. Manifestet vänder sig inte till makthavare i samhället utan vill ge möjlighet för var och en att stärka sitt ansvar och engagemang för mänsklighetens framtid, bl.a. genom att underteckna Manifest 2000 på www.unesco.org/manifesto2000.

**Värderingar enligt Manifest 2000
- för en freds- och ickevåldskultur**

Syfte: Att utveckla tankar och idéer om de sex värderingarna som ingår i Manifest 2000 för att se om dessa stämmer med vad en fredsagent bör stå för

Tid: 1 timme. (10 introduktion, 30 grupparbete, 20 rapportering /grupp)

Material: Dokumentet om Manifest 2000
Stora papper, blädderblock
Tuschpennor

Genomförande:

Introduktion till Manifest 2000 (se 2.1.1.F)

De sex värderingarna fördelas till grupper med 2-4 deltagare i varje grupp Varje grupp diskuterar en eller två värderingar och vad deltagarna lägger i den/dem. Sammanfattning görs på blädderblock

Redovisning för hela gruppen och därefter diskussion.

Linjen

Syfte: Att upptäcka värderingar som man själv eller gruppen har

Genomförande:

1. Förklara förutsättningarna för gruppen.
Tänk er en linje som går tvärs över rummet. Den ena änden representerar en åsikt eller känsla, den andra dess motsats. Motsatsen kan också bestå i många olika åsikter – här bedöms inte vad som är rätt eller fel. Det är vad man tycker eller känner som gäller.

Deltagarna får höra ett påstående, t ex: ”Vill man bara så kan man få jobb!” och placerar sig sedan utefter linjen beroende på om de håller med eller inte. I mitten finns både och.

1. Gör ett påstående och uppmana deltagarna att placera sig utefter linjen.
Obs! Det är viktigt att man tänker igenom de påståenden man gör så att syftet med övningen uppnås. Var beredd på att starka känslor kan komma fram och konflikter uppstå.
2. Fråga om någon vill berätta varför han/hon ställt sig där. Vänd dig först till personer vid de extrema alternativen, sedan personer i andra positioner. Ingen behöver förklara sig som inte vill. Hur känns det att stå där? Vill någon byta plats efter samtalet?

Kommentar: Linjen kan användas i en rad olika sammanhang. Det kan vara för att få veta mer om en grupp, (syskon, familj, spelar instrument, utövar någon sport, arbete etc) och för att få veta vad deltagarna faktiskt tycker och varför, få fram åsikter som inte annars kommer upp, få syn på positioner när det är svårt att komma vidare i ett möte, upptäcka mer om sig själv. Ju svårare frågor som tas upp, desto viktigare är det att övningen sker med varsamhet och respekt. Ingen ska tvingas att delta.

Diana Francis
Margareta Andermo

Ömsesidigt beroende (?)

Att lyssna uppmärksamt

Det som förmodligen är det allra svåraste för en lyssnare – men också det allra viktigaste – är att helt enkelt *fortsätta att vara tyst och uppmärksam*. När vi möts ansikte mot ansikte är vårt sätt att sitta eller stå och vårt ansiktsuttryck viktiga budskap om hur uppmärksamma vi är, budskap som uppfattas utan några ord. Små ljud eller ord som uttrycker vår sympati kommer av sig själva om vår medkänsla är äkta och vi verkligen lyssnar. Vi kan också reagera verbalt, med ord som försäkrar den som talar att vi verkligen lyssnar och förstår vad de säger, och som hjälper dem att tydligare uttrycka vad de menar, både för sig själva och för oss som lyssnar.

Att verkligen förstå vad någon säger innebär att förstå känslan han/hon har för det han/hon talar om, likaväl som de fakta och tolkningar av fakta som han/hon försöker förmedla. Ibland beskriver människor sina känslor rakt på sak, som en del av den information de ger. Andra gånger kommer känslorna inte alls tydligt till uttryck. Den som berättar kanske försöker dölja dem, men vi kan ana dem och ge vårt gensvar med våra ord och vårt sätt att uppträda, även när vi av personliga eller kulturella skäl inte direkt vill hänvisa till dem. Att vi varsamt använder ord kan därför innebära en hjälp när det gäller att få syn på och kännas vid såväl känslor som åsikter som man inte gett ord åt.

Återberätta

– att med egna ord återberätta det vi hört är ett sätt att visa att vi uppfattat det han/hon sagt och att kolla om det stämmer. Att ständigt höra vad man sagt återberättas kan vara irriterande, men när det gäller något särskilt viktigt, kan det vara en styrka och till stor hjälp att höra någon annan säga det med andra ord.

Summera

är något man vanligen gör för att visa hur man uppfattat helheten. Men det kan också vara ett sätt att klarlägga sammanget eller kolla om man fattat rätt. Dessutom kan summering användas för att lyfta fram olika delar av vad som sagts och sätta dem i relation till varandra, så att det t.ex. blir tydligt vilken grad av betydelse de har. På det viset kan den som talar bättre förstå sina egna tankar och känslor. Det kan också hjälpa honom/henne att känna att han/hon har lyckats förmedla det han/hon ville säga och gå vidare i samtalet och ta upp något annat.

Ställa frågor

kan i likhet med att återberätta och att summera vara ett bra sätt att visa att lyssnaren verkligen vill förstå, att få åsikter och känslor att framstå tydligare och att kolla upp att man hört och förstått rätt. Frågor kan också vidga vyerna och ge nya infallsvinklar. Men det förutsätter att frågorna i sig är öppna och skapar möjligheter och inte påstår något eller kräver ett särskilt sorts svar. Precis som när man återberättar ska man akta sig för att fråga för mycket, och de krävs fingertoppskänsla både då det gäller ordval och sättet att fråga. Att t.ex. be den som berättar exemplifiera kan i och för sig vara viktigt men det kan också upplevas utmanande. Ibland är det också bra att generalisera, men generaliseringar bör framföras med stor varsamhet och vara genomtänkta.

Lyssna till kritik

kan vara svårt. Var medveten om försvarsmekanismerna inom dig och öppen för att upptäcka vad som sägs, men förbehåll dig rätten att ha en annan åsikt

Nyckeln till aktivt lyssnande är att man verkligen vill förstå den som talar och är beredd att stötta honom/henne när han/hon försöker formulera sig. Om den viljan inte finns i botten eller om den överskuggas av en önskan att reda ut situationen eller dominera, då blir lyssnandet ineffektivt och det man säger ger ingen hjälp. Vilja och inställning är viktigare än teknik.

Diana Francis

Se övningar: 3.1.2 Ö Att inte lyssna,
 3.1.3 Ö Att lyssna,

Att inte lyssna

Syfte: Att göra deltagarna medvetna om vad som händer när någon inte lyssnar. Så gott som alla har varit med om att den man talar med inte lyssnar, men de flesta har inte uppmärksammat vad det faktiskt innebär.

Tid: 10–15 minuter

Material: Blädderblock
Klocka med sekundvisare.

Genomförande:

Gruppen delar upp sig i par. Ledaren förklarar syftet med övningen.

1. Förklara övningen med egna ord. A ska berätta något viktigt för B. B ska göra allt för att visa att hon inte lyssnar. Bekymra er inte om tiden, handledaren talar om när det är dags att byta och att sluta.
Det underlättar om handledaren föreslår ett ämne, t.ex. en viktig händelse i barndomen, något oförglömligt som hände under semestern, varför NN är en så bra vän.
2. Be deltagarna berätta vad de lärde sig av övningen.
Hur kändes att inte bli lyssnad på?
Hur märkte du att din partner inte lyssnade?
Händer detta i verkligheten? När?
Har det hänt er?
Hur kändes det? Varför lyssnade du inte?
3. Låt A berätta en gång till, men denna gång ska B lyssna uppmärksam. Det är viktigt att inte lämna övningen utan att ha gett A möjlighet att bli hörd.

Diana Francis

Att lyssna

Syfte: Att få tillfälle att öva sig i att uppmärksamt lyssna på vad en annan person säger och också att få uppleva hur bra det känns när någon verkligen lyssnar. Båda dessa saker är oerhört betydelsefulla när det gäller att ta itu med konflikter. För det första måste du kunna lyssna på allt vad din motståndare säger innan du kan hitta ett sätt att komma överens med henne eller honom. För det andra är det inte många som har erfarenhet av att någon verkligen lyssnar på dem och hör vad de har att säga. När det sker märker de vanligen att de förlorar lusten att ta till våld och i stället blir mer benägna att samarbeta för att lösa en konflikt. Deras förmåga att finna kreativa lösningar ökar.

Eftersom de bästa lösningarna vanligtvis kommer från de berörda personerna själva är ett gott aktivt lyssnande betydligt effektivare än goda råd och välmenande förslag, som ofta i stället omöjliggör en lösning av konflikten. Att lyssna är något som människor verkligen kan göra för varandra. Vi kan inte lösa varandras problem, men vi kan lyssna. Det är själva grunden för rådgivning. Alla, hur bra vi än är på att lyssna, kan vi ta ytterligare ett steg mot att bli bättre lyssnare.

Tid: 30 minuter (5 –10 minuter till ”bra” och ”inte bra”, 20 till lyssnande, 10 till debriefing)

Material: Blädderblock
Tuschpenna
Klocka med sekundvisare

Genomförande:

1. Be deltagarna tala om vad som gör någon till en god lyssnare.
Gör en lista över ”bra” och ”inte bra”. Sätt upp listan på väggen så att den är synlig under övningen.
Exempel på ”bra”:
Ögonkontakt. (Obs! gäller inte alla kulturer) Se intresserad ut.
Vara intresserad. Försöka komma ihåg vad du hört. Lyssna också på det som inte sägs. Ställa klarläggande frågor. Hjälpa honom/henne att berätta vidare.
Exempel på ”inte bra”:
Avbryta. Ge råd. Berätta om när din faster var med om något liknande.
Döma. Börja diskutera. Ifrågasätta.
2. Gruppen delar upp sig i par.
3. Förklara övningen med egna ord.
A ska berätta något betydelsefullt för B. A berättar i 3 minuter och B lyssnar uppmärksamt utan att avbryta eller komma med synpunkter. (Om A slutar berätta innan de 3 minuterna har gått kan B ställa frågor som hjälper A att fortsätta.)

4. Ge ett ämne (Se nedan)
5. Avbryt efter tre minuter. Be B återberättar för A vad hon kan komma ihåg av vad A berättat.
6. A får möjlighet att rätta till B:s berättelse vid behov.
7. Ge deltagarna 4 minuter för steg 5 och 6. Be sedan paren att göra samma sak igen, men nu med B som berättare och A som lyssnare. Upprepa steg 5 och 6.
8. Diskutera övningen, upplevelser och lärdomar.
9. Vilka är tecknen på att man är lyssnad på? Vilka konsekvenser får det? Skriv upp på blädderblock.

Observera:

Det ämne man ger deltagarna kan fungera i ett större sammanhang än själva övningen. Om man t.ex. i workshopen arbetar med begreppet självkänsla kan man välja något av följande ämnen:

- En person som jag värdesätter och varför jag gör det.
- Några exempel på hur jag visar respekt för mig själv.
- Ett tillfälle då jag gjorde det rätta trots att jag kände mig ganska rädd/orolig/nervös.
- Hur jag tar hand om mig själv, är snäll mot mig själv, när jag behöver det.
- Något som jag har lärt mig i livet som har varit viktigt för mig.
- Något som jag gjort som jag är stolt över.
- Något jag skulle vilja göra under året som ligger framför som jag skulle känna mig stolt över.
- Ett mål som jag har och något som jag gör för att uppnå det.

Om inte-lyssna övningen har genomförts före denna övning kan ämnet vara samma som i den övningen. Ibland kan det dock vara bättre att helt byta ämne.

Margareta Andermo
med tack till Alternatives to Violence Project, AVP

Se också Faktablad, 3.1.1 Att lyssna uppmärksamt

Jag-budskap

Jag-budskap

- hjälper oss att tala klarspråk utan aggressioner
- hjälper oss att skapa kontakt.
- hjälper oss att välja språk som minskar risken att bli missförstådd.
- ökar empatiskt lyssnande och ger verbal bekräftelse
- lämnar en valmöjlighet.

Tänk efter:

- 1.OBSERVATION - Vad händer?
- 2.KÄNSLA - Vad känner jag?
- 3.BEHOV/ÖNSKAN - Vad behöver jag?
- 4.HANDLING - Hur det skall gå till?

Uttryck i klarspråk :

Jag

När jag ser, hör eller minns...

känner jag att...

för jag skulle vilja...

och jag undrar om du just nu vill...

Du

Så när du...

känner du dig då...

för att du skulle vilja...

och vill du att jag ska...

Exempel:

Oskar avbryter hela tiden när jag instruerar gruppen.

- Oskar, när jag hör att du avbryter mig känner jag mig arg , för jag skulle vilja prata färdigt så att vi kan börja jobba och jag undrar om du just nu vill vara tyst tills jag pratat klart?
eller

-Oskar, när du hör mig ge instruktioner, känner du dig orolig för att du vill att sätta igång att arbeta (behöver röra på dig) och vill du att jag skall ge kortare instruktioner?
(skriva instruktionerna på tavlan istället/också?)

Maria Rödholm

Se vidare Marshall Rosenbergs böcker om giraffspråket.

Feedback, återkoppling

Att ge och få feedback, återkoppling, på vad man har gjort, är något som var och en som vill utvecklas i sitt sätt att leda en workshop behöver. Det är så man kan hjälpa varandra att göra ett så bra jobb som möjligt. I många övningar är det ett måste. Efter varje workshop bör de som lett arbetet mötas för att ge och få feedback. Ingen är ”expert”, och ingen är undantagen från behovet av att bli ännu bättre. Men det är inte enkelt vare sig att ge eller att ta emot feedback. Båda delarna är en konst.

Att ge feedback:

1. Börja med det som varit bra. Var konkret och säg exakt vad som var positivt. Glöm aldrig att berömma. Stärk varandra genom att låta folk veta att det som de gjorde bra uppmärksammades.
2. Gå vidare med sådant som behöver förbättras. Var konkret och kom särskilt ihåg följande:
 - när du säger något, var medveten om den andra personens värde och hur svårt det är att ta emot kritik konstruktivt
 - beskriv hur han/hon gjort snarare än vad. Var objektiv snarare än dömande.
 - Ge ett konkret tänkbart förslag på hur det skulle kunna bli bättre. Var varsam i ditt sätt att framföra det du säger snarare än att slå fast hur det är. Tvinga inte på någon din uppfattning.
 - Be om reaktioner på förslaget du gett. Ge möjlighet både att acceptera och att inte göra det, eller att modifiera det.
 - Håll dig till det som det handlar om och veckla inte in dig i om omständliga beskrivningar av bakgrunden till att det blev som det blev eller negativa reaktioner som du förutsätter ska komma.

Att ta emot feedback

1. Kom ihåg att vi alla har något att lära och att vi alltid kan göra framsteg. Det är till och med möjligt att vi kan ha fel. Det gäller också dem som står för kritiken. Men även missriktad kritik kan vara till hjälp. Den säger oss åtminstone att vi inte lyckades särskilt bra med den personen vid det tillfället, och kan därmed få oss att göra det bättre en annan gång.
2. Om A ger B fientlig eller missriktad kritik, bör B komma ihåg att feedbacken säger minst lika mycket om A:s åsikt om sig själv som om B. Om du är B, försök att inte ta det personligt.
3. Var och en avgör slutligen själv vad han eller hon är bra på, vad som inte kan ändras och vad som inte får ändras. Kritik som inriktas på att bedöma en person bör avvisas. Å andra sidan finns det ju sådant som inte går att ändra. Vi måste alla acceptera otillräcklighet både hos oss själva och hos andra. Låt oss försöka lära oss att leva med det.

Kriterier för feedback i övningar (eller situationer) som kräver att man tydligt visar var man står även om det är svårt:

1. Det verbala språket

- Var det som sas klart och tydligt?
- Var det som sas bestämt men inte fientligt?
- Fick den andra personen uppmärksamhet, respekt och erkännande?
- Visade det som sas vad den som talade ville uppnå?
- Lämnade påståendena utrymme för något annat?
- Om påståendet också innehöll en förklaring, var den snarare kort och relevant än full av ursäkter?
- Innehöll det som sades sarkasmer, vädjanden eller gnäll?
- Fick den andre personen skulden för vad den som talade kände?

1. Kroppsspråket

- Fanns det ögonkontakt?
- Var röstläget bra, talade han/hon starkt utan att skrika? Var det uttrycksfullt, inte tamt? Fanns det tillräckligt med pauser så att den andre inte kände sig överhopad och trängd?
- Var den som talade övertygande i sitt sätt, utan nervösa gester eller obefogade skratt?

Med tack till Alternatives to Violence Project, AVP

Feedback, återkoppling

Syfte: Att göra deltagarna medvetna om betydelsen av att få feedback, återkoppling, på vad man gör och om sina egna reaktioner på feedback.

Tid: 30 minuter

Material: Blädderblock, tuschpennor, maskeringstejp

Genomförande:

1. Förklara syftet med övningen.
2. Samtala i gruppen om vad feedback, återkoppling, är.
Är det vanligt att man får det? Varför – Varför inte? I vilka sammanhang?
3. Vad innebär det för dig att få feedback?
Skriv nyckelord på blädderblock

Några viktiga punkter som bör komma upp är att feedback ska vara

- konstruktiv
- en tvåvägskommunikation
- ta upp sådant som går att ändra
- uppförande, ej person
- konkret och inte innehålla generaliseringar
- relevant
- respektfull

4. Samtala. Finns det gränser för uppriktigheten?

Diana Francis

En jämförelse mellan dialog och debatt¹⁴

<p>Dialog är samarbetsvilja: två eller flera sidor strävar tillsammans mot gemensam förståelse.</p> <p>I dialog är målet att finna en gemensam grund.</p> <p>I dialog lyssnar man på den andra sidan för att förstå, finna mening och samtycke.</p> <p>Dialog utvidgar och kanske till och med ändrar deltagarnas åsikt.</p> <p>Dialog ger förutsättningar att ompröva antaganden.</p> <p>Dialog ger möjlighet till granskning av ens egna påståenden.</p> <p>Dialog öppnar för möjligheten att nå bättre lösningar än något av de ursprungliga förslagen.</p> <p>Dialog skapar en öppen attityd: en öppning inför att man själv kan ha fel och inför möjliga förändringar.</p> <p>I dialog framför man sina bästa tankar, man vet att andras reflektioner kommer att förbättra dem snarare än förstöra dem.</p> <p>Dialog manar deltagare att ompröva sin övertygelse.</p> <p>I dialog söker man efter grundläggande överenskommelser.</p> <p>I dialog söker man efter styrkan i den andras inställning.</p>	<p>Debatt är oppositionell: två sidor motsätter sig varandra och försöker bevisa att den andra har fel.</p> <p>I debatt är målet att vinna.</p> <p>I debatt lyssnar man på den andra sidan för att finna fel och brister och för att kunna angripa argumenten.</p> <p>Debatt befäster deltagarens egen åsikt.</p> <p>Debatt för fram antaganden som sanningar.</p> <p>Debatt leder till kritik av den andres påståenden.</p> <p>Debatt försvarar de egna lösningarna som de bästa och utesluter andra alternativ.</p> <p>Debatt skapar en inskränkt attityd, en förvissning att man själv har rätt.</p> <p>I debatt framför man sina bästa tankar och försvarar dem mot ifrågasättande, för att visa att man har tänkt rätt.</p> <p>Debatt manar deltagare att helhjärtat gå in för sin övertygelse.</p> <p>I debatt söker man efter skillnader.</p> <p>I debatt söker man efter felen och svagheter i den andras inställning.</p>
---	--

¹⁴ Listan är en bearbetning av en dokumentation av en diskussion i ”The Dialogue Group of the Boston Chapter of Educators of Social Responsibility” (ESR). Dokumentationen som gjordes av Shelley Berman översattes inom MOD-projektet.

<p>Dialog leder till uppriktig omtanke om den andra personen och till en önskan om att inte skapa distans eller förolämpa.</p> <p>Dialog förutsätter att många människor har delar av svaret och att de tillsammans kan jämkas till en fungerande lösning.</p> <p>Dialogen förblir öppen.</p>	<p>Debatt leder till att man motsätter sig den andres påståenden utan att ta hänsyn till känslor eller relationer och att man ofta förringar eller tar avstånd från den andra personen.</p> <p>Debatt utgår ifrån att det bara finns ett rätt svar och att någon har det.</p> <p>Debatten sätter punkt för vidare samtal.</p>
---	---

Olika sätt att hantera konflikter

Syfte: Att bli medvetna om att vi dels hanterar konflikter instinktivt, och dels så som vi har fått lära oss, och att vi har möjlighet att välja.

Tid: 20–30 minuter.

Material: Blädderblock
Tuschpennor

Genomförande:

1. Vilka olika sätt finns det att hantera konflikter? Brainstorm/idéregn.
Handledaren antecknar på blädderblock, t ex
 - kontrollera, försöka dominera
 - kompromissa
 - anpassa sig (undertrycka egna behov och göra så att det känns bra för andra)
 - förträngning, sopa under mattan
 - lösa problem – ta itu med det tillsammans
1. Be deltagarna diskutera de olika sätten att hantera en konflikt i några minuter två och två, sedan i hela gruppen. Känner ni igen dem? Vilken är din ”favorit”? Vilka är fördelarna respektive nackdelarna med den? Vilka generaliseringar kan vi göra? Att anpassa sig påstås var ett vanligt kvinnligt sätt att reagera – håller ni med?
2. Handledaren introducerar Berget – en modell för konfliktlösning.

Diana Francis

Se även Faktablad: 3.5.2 Berget

Berget – en modell för problemlösning i konflikter

Man kan tänka sig konfliktlösning som ett högt berg. Toppen är nådd när en konflikt hanteras/ har fått en lösning på ett inkluderande sätt, dvs där de som är inblandade i konflikten känner sig nöjda med lösningen. Att nå det målet kan förefalla lika omöjligt som att bestiga Mount Everest eller något annat högt berg – en vacker dröm som aldrig kommer att slå in.

Men det finns trots allt möjligheter att nå toppen, om man börjar från början och går hela den mödosamma vägen utan att ge upp, och om man gör det tillsammans.

Ibland slingrar sig stigen åt ett håll som du inte kan annat än ifrågasätta, ibland måste du gå neråt ett tag innan det går att ta sig uppåt igen, ibland måste du kanske lämna en del av det du bär med dig för att orka vidare, ibland gör träd och buskar och stenar det svårt att ta sig fram, senare blir det så blåsigt och stormigt att du nästan ger upp. Och det finns inga genvägar.

Men ju högre upp du kommer, desto längre ser du. Kanske är de nya perspektiven långt bättre än du kunde föreställa dig och kanske verkar det möjligt att nå toppen trots allt. Om ni hjälps åt och inte ger upp.

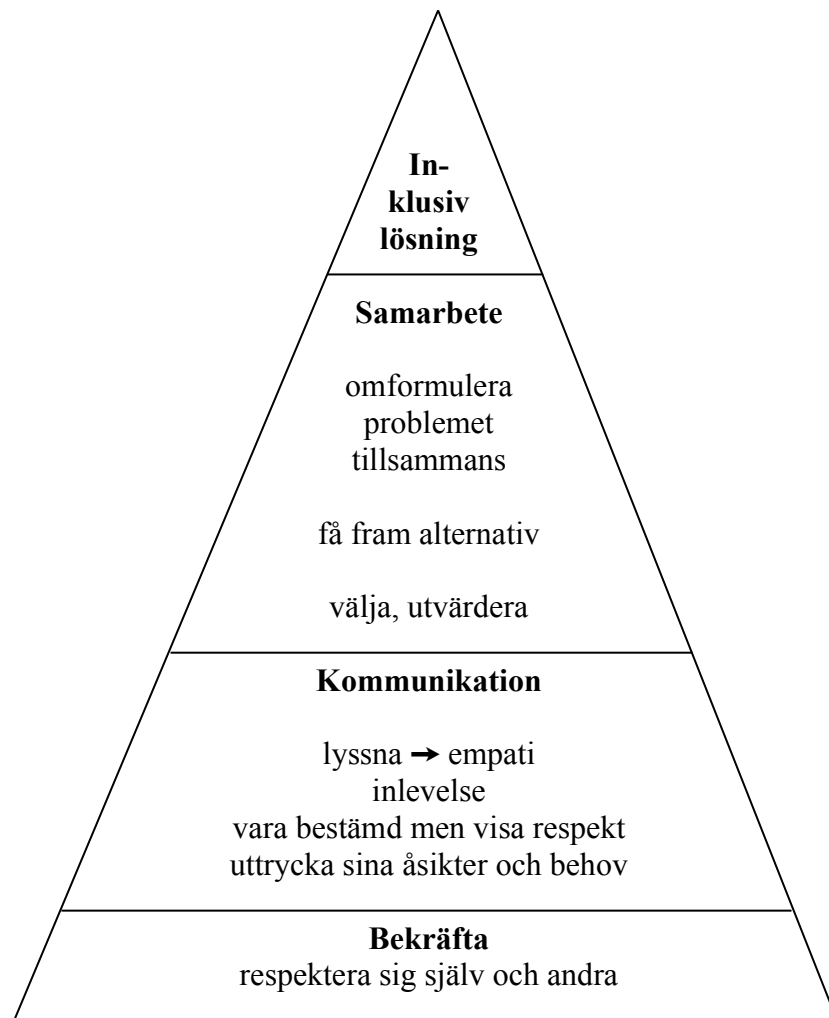
För att bestiga ett berg och för att nå det mål, som innebär en problemlösning som alla inblandade medverkat till, krävs det att man passerar följande stadier:

- **att vara bekräftande** – visa respekt för sig själv och för andra
- **att kommunicera** – inklusive att lyssna med empati och inlevelse, att vara bestämd och stå för sin mening med respekt för andra, att ge uttryck för egna uppfattningar, behov och rädslor, att sätta problemen i centrum och inte angripa personen eller gruppen, osv.
- **att samarbeta** – formulera om problemet tillsammans, utveckla alternativ, välja, utvärdera

På samtliga stadier i processen behövs både **analys** och **fantasi**.

Genom att ta sig igenom hela denna process och de olika momenten kan det vara möjligt att tillsammans finna **lösningen**, en inklusiv lösning: en som motsvarar alla berörda verkliga behov.

Observera: Bergsmodellen kan användas antingen som en introduktion till, eller som en uppföljning av, övningarna om identitet (3.6.1-6 Ö), lyssnande (3.1.1 F, 3.1.2 Ö, 3.1.3 Ö), att tala bekräftande (3.6.2 F), kartläggning av behov och rädslor (8.2.2 Ö), helandets ingredienser (3.6.6 Ö) och andra. Vi rekommenderar att den används först sedan deltagarna har arbetat med några av de grundläggande lyssningsövningarna. Modellen förutsätter att de inblandade parterna i konflikten är någorlunda jämställda. Om obalansen är för stor är det möjligt att denna typ av problemlösning inte fungerar. Se Konfliktomvandling -- en förändringsprocess med olika faser (9.2.1 F).



*På samtliga stadier i processen behövs både **analys** och **fantasi***

Diana Francis
Margareta Andermo

Identitet

Syfte: Att göra deltagarna mer medvetna om hur de uppfattar sig själva och sin identitet, och att göra en kritisk värdering av olika aspekter på identitet och tillhörighet.

Tid: 1 timme

Material: Papper och pennor

Genomförande:

1. Förklara syftet med övningen så som det beskrivs ovan. Understryk att identitet och attityder till identiteten ofta är betydelsefulla faktorer i en konflikt, samtidigt som en sund känsla för vem man är och var man hör hemma kan vara en källa till styrka och kreativitet.
2. Uppmana deltagarna att var för sig under tystnad lista alla de olika grupper som de tillhör, av eget val eller utan att kunna påverka det (t.ex. kön, religiös organisation, fotbollslag, nationalitet.) Försök att inte ge för många exempel. Låt deltagarna tänka själva. (5 min)
3. Deltagarna berättar om sin lista för en eller två andra i gruppen. (5 min)
4. Varje deltagare väljer från sin lista tre grupper som är av stor betydelse för dem. Be dem fundera över vad det finns i dessa grupper som de känner sig stolta och glada över. Vad finns det som de inte tycker om, skäms för eller är ledsna för? (10 min)
5. Be deltagarna återvända till den/dem de tidigare talade med och berätta om vilka tre grupper de valt och de positiva och negativa känslor de har. (15 min).
6. Diskutera övningen i hela gruppen. Hur kändes det? Vad kom fram? Vad har de upptäckt om tillgångar och risker som hör ihop med att känna tillhörighet, identitet?

Diana Francis

Att säga vad man tycker men visa respekt

En bra kommunikation förutsätter att man tydligt säger vad man menar likaväl som att man lyssnar uppmärksam och med respekt. Somliga saker krävs det mod att säga, eftersom risken finns att de orsakar smärta eller ilska. Precis som när man lyssnar är den bakomliggande viljan avgörande. Om den som talar känner respekt såväl för sina egna behov och åsikter som för deras som lyssnar, så kommer det att märkas både i tonfall och ordval och i kroppsspråket.

Här följer några saker som är viktiga att tänka på när du i en konfliktsituation vill stå för din åsikt men ändå respektera den som lyssnar.

- stå för dina egna känslor, tala i jag-form:
 - Jag känner det som att .../vill .../tror ... Etc
 i stället för att visa dina känslor genom anklaga, angripa eller förnedra de andra:
 - Du brukar alltid ... / du är ... Etc
- Tidpunkten och omständigheterna. Är det bättre att tala rätt ut på en gång, eller att invänta ett tillfälle då ni är ifred eller då känslorna har lugnat ner sig lite?
- Ange tydligt vad du talar om, undvik svepande generalisering.
- Beskriv det som sker (det du uppfattar som problemet) så objektivt som möjligt, undvik att påstå något om vad den andre tycker.
- Välj dina ord med omsorg, försök att ”höra” hur de kommer att uppfattas av den som lyssnar, samtidigt som du är medveten av vad du behöver få sagt.
- Om du vill ha något, be om det, men tänk först efter om det är en rimlig begäran
- Om du vet att du haft fel, säg det. (Men be inte om ursäkt för att du har behov och känslor!)
- När den du talar med är arg, försök att nå fram till de behov som han/hon har och visa förståelse. Om du lyckas med det är det betydligt större förutsättningar för att du i din tur får den andres uppmärksamhet.
- Om du är arg är det bättre att tala om hur du känner det än att leva ut det – t.ex. genom att skrika eller förolämpa den andre – och föreslå (eller begära) något annat sätt att ta itu med problemet, eller att ni talas vid ett annat tillfälle.

Diana Francis

Se Övningar: 3.6.3 Att stå för sin åsikt när man talar

Att stå för sin åsikt när man talar

- Syfte:** Att öka medvetenheten om hur vi reagerar när sådant händer som vi inte tycker om.
- Tid:** 50–60 minuter (20 minuter i hela gruppen, 15 i par, 15 till reaktioner på arbetet i par).
- Material:** Blädderblock
Tuschpennor
Klocka med sekundvisare

Genomförande:

Förklara syftet med övningen.

1. I storgrupp:

Uppmana deltagarna att försöka minnas en situation när sådant hände som de inte ville vara med om. Hur reagerade de? Skriv nyckelord på tavlan. Obs! Det handlar inte om att berätta situationen utan något om den egna reaktionen på det som hände.

Summera:

Sätt som vi reagerar på när sådant händer som vi inte tycker om är

- att förbli passiv, tyst
- att återställa lugnet, förneka smärtan, vreden eller rädslan vi känner
- att bli aggressiv
- att tydligt visa vad man känner – med respekt för sig själv och för andra.

2. Deltagarna bildar par.

Förklara arbetet i par: ”Berätta för den andre om ett tillfälle då du blev väldigt arg och önskar att du inte hade blivit det, eller då du förblev passiv men önskar att du tydligare hade visat var du stod. Förklara situationen för din partner och be henne att spela motståndarens roll (den som du behöver ’göra upp’ med). Upprepa sedan samma händelse men försök tydligt visa din inställning. Ni får ca 15 minuter på er.”

Diskutera övningen med hela gruppen. Hur gick det? Vad kände ni?
Vad lärde ni er?

Diana Francis
Med tack till Alternatives to Violence Project
Diana Francis

Se Faktablad: 3.6.2 Att säga vad man tycker men visa respekt

Att hantera starka känslor

Syfte: Att bli mer medveten om vad man gör med sin vrede och reflektera över olika sätt att hantera den på ett konstruktivt sätt.

Tid: 50–60 minuter. (20 i par, 30–40 i hela gruppen)

Genomförande:

1. Förklara syftet med övningen.
2. Be gruppen bilda par.
3. Ge instruktioner: ”A berättar för B om sin vrede: vad är det som gör dig rasande – och hur uttrycker du dina känslor? Hur reagerar du själv på din vrede, ilska, och hur den tar sig uttryck? Berätta om något tillfälle då *du var utsatt* för någons vrede. Hur reagerade du då? Skulle det vara annorlunda idag?” B lyssnar uppmärksamt utan att avbryta, men kan komma med stödjande frågor som hjälper berättaren vidare och kan påminna om vad berättaren ska fortsätta med. När handledaren säger till byter ni roller så att A lyssnar och B berättar.
4. Hela gruppen samlas och delar med sig av vad de vill av det som kom upp i arbetet i par. Lista exempel på hur känslor kan uttryckas på blädderblocket. (T.ex. passivt dra sig undan, byta ämne, aggressivitet, bön, humor, symboliska handlingar som att tvätta händerna). Samtal om det som kommer fram.

Diana Francis

Reaktioner på starka känslor

Syfte: Att hjälpa deltagarna att bli mer medvetna om sina egna reaktioner i situationer där starka känslor är inblandade.

Tid: 1 timme och 20 minuter.

Material: Ett rum med stor, fri golvyta

Genomförande:

1. Förklara helt kort syftet med övningen. Att hantera starka känslor – egna och andras – kan vara svårt. Ibland klarar vi det bra – ibland inte.
2. Förklara övningen: Tänk er att det finns en linje tvärs över golvet. Ena änden av rummet representerar den mest positiva känslan du kan reagera med. Den andra änden av rummet representerar den mest negativa känslan. Däremellan finns hela skalan av känslor, från mycket nöjd till helt missnöjd. Jag kommer strax att uppmana er att tänka på någon upplevelse ni har haft, där starka känslor var inblandande. Sedan vill jag att ni väljer en plats utefter den tänkta linjen, en plats som uttrycker vad du känner för din egen reaktion vid det tillfället.
Om du känner dig helt nöjd med din reaktion – gå till den positiva delen av rummet. Om du är helt missnöjd – gå till den negativa. Om du har blandade känslor ställ dig någonstans mitt emellan. Välj plats beroende på om det positiva eller det negativa överväger.
3. Be deltagarna påminna sig ett tillfälle där de var tvungna att göra något i relation till en människa i djup sorg och förtvivlan. Be dem ställa sig någonstans utefter den tänkta linjen som uttryck för hur de tycker att de hanterade situationen. Den som inte vill delta behöver inte göra det.
4. När deltagarna har valt position, fråga dem som står vid ytterligheterna om de vill berätta varför de står där de står. Fråga också några i mitten. Bara den som vill berätta gör det. När flera har talat, fråga om de nu skulle vilja ändra sin placering, ge deltagarna tillfälle att göra det och också förklara varför.
5. Övningen kan upprepas och då ta upp reaktion på vrede – sin egen eller någon annans – och den kan avslutas antingen med ett samtal i hela gruppen eller med diskussioner i smågrupper som avslutas med en kort gemensam samling.

Diana Francis

3.6.6 Ö

Helandets ingredienser

Syfte: Att bättre förstå den helande kraften i förlåtelse och försoning.

Tid: 1 tim 15 min. (5 minuter introduktion, 40 arbete i grupp, 30 i plenum)

Material: Blädderblock
Tuschpennor.

Genomförande:

1. Förklara syftet med övningen med egna ord: att försöka upptäcka vad som krävs för helande och försoning.
2. Bilda grupper på 5 –6 personer. Samtala i gruppen om vad ni menar behövs för att smärtan och vreden vi känner när vi har blivit sårade ska gå över – och vad ni tror att andra behöver för att kunna helas och försonas. Detta är det svåraste och det viktigaste. Tänk på vad du själv har upplevt, det du lyckats med och dina misslyckanden. Gör en bild på ett stort papper som illustrerar det du tänker på/talar om.
3. Samlas på nytt i den stora gruppen. Be var och en förklara sin bild och vilka ingredienser för helande som de identifierat. Inbjud till kommentarer och reflexion. Tvinga ingen att berätta som inte vill.

Diana Francis

Hinder för konstruktiv kommunikation

Syfte: Att bli mer medveten om de hinder för kommunikation mellan människor som kan finnas

Tid: 15 minuter.

Material: Blädderblock
Tuschpennor
På blädderblocket: Rita huvuden i profil och framifrån enligt fig.

Genomförande:

1. Fråga deltagarna: Vad tror du kan finnas i talarens huvud, i hans eller hennes liv, som kommer att påverka vad som kommer ut ur hans/hennes mun? Skriv nyckelord på ”den talande”.
2. Och den som förväntas lyssna, vad påverkar hur han/hon uppfattar vad som sägs? Skriv nyckelord på ”den lyssnande”.
3. Vad mer kan påverka kommunikationen – tidpunkt, plats, avskildhet eller brist på avskildhet etc. Skriv nyckelord på utrymmet mellan huvudena.

Observera: Ju mer medvetna vi är om det som finns i oss själva och påverkar oss, desto mer omsorgsfullt kommer vi att välja tid och plats för våra samtal, och desto bättre förstår vi att missförstånd ofta uppstår helt oavsiktligt. Kommunikation är komplicerat. Det är en värld som talar till en annan värld. Det är ett under att någon någonsin överhuvudtaget förstår någonting ...

Diana Francis

Se Faktablad 3.6.2 F: Att säga vad man tycker men visa respekt
Övningsblad 3.6.3 Ö: Att stå för sin åsikt när man talar

Fördomar och schabloner

Syfte: Att göra deltagarna mer medvetna om fördomar och schablontänkande, hos andra såväl som hos sig själva.

Alt 1:

Tid: 40–45 minuter. (10 introduktion och enskilt arbete, 15 arbete i par, 15–20 i hela gruppen)

Material: Papper och pennor

Genomförande:

1. Be deltagarna fundera enskilt och i tystnad över hur de på olika sätt har upplevt fördomar och schablontänkande. När har de själva varit utsatta för det? När har de själva varit skyldiga till det? Uppmana dem att göra anteckningar om de så önskar.
2. Be deltagarna berätta vad de tänkt på för någon annan i gruppen.
3. Be deltagarna dela med hela gruppen vad de upptäckt under övningen.

Diana Francis

Att omformulera problemet

Att omformulera är att upptäcka ett nytt sätt att se på situationen, få ett nytt perspektiv på problemet, en ny förståelse för det förhållande som råder. Det innebär också en möjlighet att bemöta situationen på ett nytt sätt. Ibland behöver vi hjälp med att omformulera ett problem, hjälp av någon som bidrar med nya perspektiv på en välkänd situation. När låsningar och negativa uppfattningar påverkar hur en konflikt utvecklar sig, kan positiv omformulering ha en god effekt.

Det här kan man göra på många sätt. De förslag som följer kan vara till stor hjälp i en konflikt, särskilt när man har nått så långt att man försöker lösa problemet tillsammans:

1. ”jag” kontra ”dig” → ”vi”:

Parterna inser att konflikten inte är en konfrontation mellan två parter utan ett problem som rör båda/alla, och som man kan och behöver ta itu med tillsammans. I stället för att formulera sig utifrån ”jag” och ”dig” utgår man från ”vi”.

2. låsta positioner → detta vill vi uppnå

En omformulering som bygger på insikten hos parterna om de behov och rädslor som finns på båda sidor. Här flyttar man uppmärksamheten från absoluta krav som ”det här är det enda vi kan gå med på” – till de behov som finns under ytan och som behöver uppmärksammas för att en lösning ska kunna tillfredsställa alla och bli hållbar.

3. det förflutna → nuet och framtiden

Här vänds uppmärksamheten från klagomål på vad som hänt och eländet i det förflutna till vad som gäller idag, vad som behövs nu och vilka möjligheter som kan finnas i framtiden.

4. det omöjliga → det möjliga

Parterna upptäcker möjligheter till positiva förändringar i situationer som tycks hopplösa

5. att vara offer → att vara en som kan välja

En förändring av motståndarnas självuppfattning, så att de kan se sig själva inte bara som offer för andras övergrepp eller för omständigheterna, utan också som personer som kan välja, på egen hand och tillsammans med andra.

Diana Francis

Se Övningar 3.6.1 Identitet

3.7.1 Hinder för konstruktiv kommunikation

3.7.2 Fördomar och schabloner

8.2.2 Att kartlägga behov och rädslor

8.2.3 Att läsa kartan

Faktablad: 3.5.2 Berget

Är tiden inne att avskaffa kriget?

Syfte: att bli mer medveten om de nya förutsättningarna för att förebygga våld och väpnade konflikter

Tid: 1 tim 15 min. (5 minuter introduktion, 20 minuter för arbete i grupp, 15 i plenum)

Material: Blädderblock
Då – Nu, Inför en ny säkerhetspolitik

Genomförande:

Förklara syftet med övningen

Bilda grupper på 3-4 personer. Samtala i gruppen om vilka förändringar som skett det senaste århundradet som ger nya förutsättningar att förebygga väpnade konflikter. Skriv upp på blädderblock.

Samlas på nytt i den stora gruppen. Handledaren har gjort i ordning två olika blädderblad med ”DÅ” och ”NU”.

Skriv ner nyckelord för hur det var förr och för de förutsättningar som finns nu.

Inbjud till kommentarer och reflektion.

Om det finns tid kan gruppen också kommentera och komplettera Då – Nu-papperet, 4.1.1 Ö:2.

Då och Nu**Inför en ny säkerhetspolitik**

<p>DÅ var de flesta konflikterna mellanstatliga. Staterna var huvudaktörer och tillät inte folklig inblandning i säkerhetspolitiken</p>	<p>NU äger de flesta konflikterna rum inom länder, och civila samhällets organisationers engagemang blir allt viktigare. Freden börjar byggas demokratiskt, nerifrån och upp.</p>
<p>DÅ definierades säkerhet till stor del som militär säkerhet som skulle försvaras med militära medel, då den mellanstatliga diplomatin misslyckats</p>	<p>NU lyfts mänsklig säkerhet fram som en huvuduppgift i det bredare säkerhetspolitiska arbetet. Mänsklig säkerhet tar fasta på individens behov av frihet från nöd och fruktan</p>
<p>DÅ fanns ännu inte strukturer och metoder för att analysera, bearbeta och förebygga eskalering av konflikter metodiskt och professionellt</p>	<p>NU bygger vi strukturer, FN, EU, OSSE, etc. och utvecklar metoder för att förebygga väpnade konflikter genom att agera på tidig varning, bearbeta konflikters orsaker och skapa strukturer för demokrati, mänskliga rättigheter och fred.</p>
<p>DÅ fanns ännu inte internationella institutioner för att skapa internationell rätt</p>	<p>NU finns Internationella domstolen i Haag som tar upp konflikter mellan länder och Internationella brottsdomstolen som dömer individer för krigsförbrytelser, folkmord och brott mot mänskligheten</p>
<p>DÅ var man inte lika medveten om hur den lokala kulturen påverkar de institutioner och mekanismer som skapas på nationell nivå</p>	<p>NU visar man på behoven att bygga ”en freds- och ickevåldskultur”, ”en förebyggande kultur”, som grogrund för statliga institutioner för att förebygga väpnade konflikter och bygga fred.</p>

<p>DÅ fanns några hundra internationella organisationer i världen</p> <p>DÅ låg tonvikten i internationell säkerhetspolitik på nationens säkerhet och suveränitet</p> <p>DÅ dominerade de centraliserade massmedierna, på senare tid framförallt tv-mediet</p> <p>DÅ pågick krigen i flera regioner genom århundraden, med korta eller långa avbrott. Känslor av misstro, maktlöshet, rädsla, hat och hämnd överfördes mellan generationer.</p> <p>DÅ ansågs ickevåldet endast vara tillämpligt för unika ickevåldsgestalter som Mahatma Gandhi och Martin Luther King, Jr.</p>	<p>NU finns mer än tjugo tusen internationella organisationer som utvecklar nätverk, gemenskap och samarbete över nationsgränser</p> <p>NU – inte minst genom tsunamin – finns en växande medvetenhet om vår samhörighet över avstånd och gränser – om vårt ömsesidiga beroende av varandra</p> <p>NU utvecklar och prövar vi hur den nya informations- och kommunikationstekniken (IKT) kan användas för att stärka och samordna tusentals spridda lokala insatser till en gemensam global rörelse</p> <p>NU vet vi att de psykosociala landvinningarna öppnat möjligheter för människor att bearbeta de känslor av oförsonlighet och hämnd som hindrar samexistens med den forna fienden</p> <p>NU sprider sig ickevåldets teorier, principer, metoder och förhållningssätt. Förtryckande regimer har besegrats i Latinamerika, Filippinerna, Östeuropa och Sydafrika. Dessa informella fredsprocesser, nedifrån och upp, har visat sig kräva minst lika mycket kunskaper, kompetens, medvetenhet och mod som vapen.</p>
---	--

<p>DÅ var kvinnorna maktlösa offer.</p>	<p>NU mobiliserar kvinnor över hela världen och visar hur de med ickevåldsliga metoder kan förändra maktförhållanden och medverka till en rättvis, fredlig och hållbar utveckling.</p>
---	--

FN:s resolution 1325 (2000) –Kvinnor, fred och säkerhet

(Officiell översättning)

Resolution 1325 (2000) antagen av säkerhetsrådet vid dess 4213 möte den 31 oktober 2000. Säkerhetsrådet, åberopar sina resolutioner 1261 (1999) av den 25 augusti 1999, 1265 (1999) av den 17 september 1999, 1296 (2000) av den 19 april 2000 och 1314 (2000) av den 11 augusti 2000 och uttalanden i denna fråga av säkerhetsrådets ordförande samt ordförandens uttalande inför massmedierna vid Förenta nationernas dag för kvinnors rättigheter och internationell fred (Internationella kvinnodagen) den 8 mars 2000 (SC/6816),

- åberopar även åtagandena i Peking-deklarationen och handlingsplanen (A/52/231) och åtagandena i slutakten från Förenta nationernas generalförsamlings tjugotredje särskilda möte, kallat "Kvinna 2000: jämställdhet mellan könen, utveckling och fred för det 21 århundradet" (A/S-23/10/Rev.1), särskilt de åtaganden som gäller kvinnor och väpnade konflikter,
- erinrar sig om syftena och principerna i Förenta nationernas stadga, där det anges att säkerhetsrådet bär huvudansvaret för bevarande av internationell fred och säkerhet,
- uttrycker sin oro över att civilbefolkningen, särskilt kvinnor och barn, utgör det stora flertalet av dem som är mest utsatta vid väpnade konflikter, inte minst som flyktingar – både externa och internflyktingar – och att de i tilltagande utsträckning väljs ut som måltavlor för kombattanter och beväpnade element, och som är medvetna om de följdverkningar detta har på en varaktig fred och försoning,
- bekräftar åter den viktiga roll som kvinnor spelar i fråga om konfliktförebyggande, konfliktlösning och fredsuppbyggande samt betonar betydelsen av deras lika deltagande och fulla medverkan i alla strävanden att bevara och främja fred och säkerhet och behovet av att öka deras roll vid beslutsfattandet med avseende på konfliktförebyggande och konfliktlösning,
- bekräftar även åter behovet av att till fullo tillämpa internationell lagstiftning om humanitära och mänskliga rättigheter som värnar kvinnors och flickors rättigheter under och efter konflikter,
- understryker behovet av att alla parter säkerställer att program för minröjning och medvetandegörande om minfaran beaktar kvinnors och flickors särskilda behov,
- inser att det är ytterst angeläget att inkorporera jämställdhetsperspektivet i alla fredsbevarande insatser och beaktar härvidlag Windhoek-förklaringen och handlingsplanen från Namibia om inkorporering av ett jämställdhetsperspektiv iflerdimensionella fredsunderstödjande insatser (S/2000/693),
- erkänner även betydelsen av rekommendationen i säkerhetsrådets ordförandes uttalande till massmedierna den 8 mars 2000 om särskild utbildning av all fredsbevarande personal om skydd, särskilda behov och mänskliga rättigheter för kvinnor och barn i konfliktsituationer,

- erkänner att en förståelse av väpnade konflikters inverkan på kvinnor och flickor, effektiva institutionella arrangemang för att trygga skyddet av dem och deras fulla deltagande i fredsprocessen i hög grad tjänar till att upprätthålla och främja internationell fred och säkerhet,
- samt noterar behovet av att sammanställa uppgifter om väpnade konflikters inverkan på kvinnor och flickor.

Säkerhetsrådet

1. uppmanar enträget medlemsstaterna att se till att kvinnor i ökad utsträckning deltar på alla beslutsnivåer i nationella, regionala och internationella institutioner och mekanismer för förebyggande, hantering och lösning av konflikter,
2. uppmanar generalsekreteraren att genomföra sin strategiska handlingsplan (A/49/587), i vilken förespråkas en ökning av kvinnornas deltagande på beslutsfattarnivå vid konfliktlösning och i fredsprocesser,
3. uppmanar enträget generalsekreteraren att tillsätta flera kvinnor som särskilda ombud och utsända för att tjäna som medlare och uppmanar därför medlemsstaterna att anmäla kandidater till generalsekreteraren för att införas i en förteckning som skall aktualiseras fortlöpande,
4. uppmanar vidare generalsekreteraren att sträva efter att utveckla kvinnornas roll och bidrag till Förenta nationernas insatser på fältet, särskilt som militära observatörer, civil polis samt experter i fråga om mänskliga rättigheter och humanitära insatser,
5. uttrycker sin beredskap att inkorporera ett jämställdhetsperspektiv i fredsbevarande insatser och uppmanar generalsekreteraren att trygga att, där så är lämpligt, jämställdhetsperspektivet tas i beaktande vid fältinsatser,
6. anmodar generalsekreteraren att lämna medlemsstaterna anvisningar och material för utbildning om kvinnors skydd, rättigheter och särskilda behov samt om betydelsen av att kvinnor medverkar i alla fredsbevarande och fredsuppbyggande insatser, inbjuder medlemsstaterna att inkorporera dessa aspekter och även utbildning i medvetande om hiv/aids i sina nationella utbildningsprogram för militär och civil polis vid förberedandet av insatser och uppmanar vidare generalsekreteraren att tillse civil personal som deltar i fredsbevarande insatser får genomgå liknade utbildning.
7. uppmanar enträget medlemsstaterna att öka sitt frivilliga ekonomiska, tekniska och logistiska stöd för genusanpassad utbildning, däribland utbildning som genomförs av berörda fonder och program, bland annat av Förenta nationernas kvinnofond och av Förenta nationernas barnfond samt av Förenta nationernas flyktingkommissarie och av andra berörda organ,
8. uppmanar alla de berörda att, när de förhandlar och genomför fredsavtal, anta ett jämställdhetsperspektiv som bland annat beaktar följande:
 - a) kvinnors och flickors särskilda behov vid repatriering och återflyttning för rehabilitering, återanpassning och återuppbyggande efter konflikt,

- b) åtgärder för att stödja lokala kvinnogrupperns fredsinitiativ och inhemska förfaranden för konfliktlösning och som innefattar kvinnors deltagande i alla mekanismerna för att genomföra fredsavtalen,
 - c) åtgärder som tillgodoser skydd och respekt för kvinnors och flickors mänskliga rättigheter, särskilt med avseende på författningen, valsystemet, polisväsendet och domstolsväsendet,
9. uppmanar alla parter i väpnade konflikter att till fullo respektera den internationella rätt som är tillämplig på kvinnors och flickors rättigheter och skydd, särskilt såsom civilbefolkning och särskilt de åtaganden som gäller dem enligt 1949 års Genèvekonventioner med 1977 års tilläggsprotokoll, 1951 års flyktingkonvention med 1967 års protokoll, 1979 års konvention om avskaffande av alla former av diskriminering av kvinnor och dess fakultativa protokoll av år 1999 samt Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter av år 1989 och dess två fakultativa protokoll av den 25 maj 2000 och att beakta de relevanta bestämmelserna i Romstadgan om Internationella brottmålsdomstolen,
 10. uppmanar alla parter i väpnade konflikter att vidta särskilda åtgärder för att skydda kvinnor och flickor mot sexuellt våld, särskilt våldtäkt och andra former av sexuellt utnyttjande och alla andra former av våld i situationer av väpnad konflikt,
 11. understryker att alla stater är skyldiga att avskaffa strafflöshet och att lagföra alla personer som anklagas för folkmord, brott mot mänskligheten samt krigsförbrytelser, däribland brott som sammanhänger med sexuellt och annat våld mot kvinnor och flickor, och betonar i detta hänseende nödvändigheten av att, där så är möjligt, undanta dessa brott från amnesti,
 12. uppmanar alla parter i väpnade konflikter att respektera flyktinglägrens och flyktinganläggningarnas civila och humanitära karaktär och att ta hänsyn till kvinnors och flickors särskilda behov, inte minst vid utformningen av dessa läger och anläggningar, och återoppar säkerhetsrådets resolutioner 1208 (1998) av den 19 november 1998 och 1296 (2000) av den 19 april 2000,
 13. uppmanar alla som deltar i planering av avväpning, demobilisering och återanpassning att beakta de olika behov som kvinnliga och manliga ex-kombattanter har och att beakta deras anhörigas behov,
 14. bekräftar åter att det är berett att, när rådet antar åtgärder med stöd av artikel 41 i Förenta nationernas stadga, beakta åtgärdernas möjliga inverkan på civilbefolkningen, med hänsyn till kvinnors och flickors särskilda behov, för att överväga lämpliga undantag av humanitära skäl,
 15. uttrycker sin beredskap att trygga att säkerhetsrådets insatsgrupper beaktar könsrelaterade aspekter och kvinnors rättigheter, däribland genom samråd med lokala och internationella kvinnogrupper,
 16. uppmanar generalsekreteraren att verkställa en undersökning av väpnade konflikters inverkan på kvinnor och flickor, kvinnornas roll i fredsuppbyggandet och genusaspekterna på fredsprocesser och konfliktlösning och uppmanar vidare

generalsekreteraren att avge en rapport till säkerhetsrådet om resultatet av sin undersökning och att delge alla Förenta nationernas medlemsstater rapporten,

17. anmodar generalsekreteraren att, i förekommande fall, i sin rapport till säkerhetsrådet inkludera uppgifter om arbetet med jämställdhetsintegrering i alla fredsbevarande insatsgrupper och uppgifter om andra aspekter som berör kvinnor och flickor,
18. beslutar att fortsätta att aktivt ägna sig åt denna fråga.

Resolution 1325 – ett historiskt beslut

Den 31 oktober 2000 antog ett enhälligt säkerhetsråd resolution 1325 rörande ”kvinnor, fred och säkerhet”. Det var en historisk händelse och ett stort steg framåt för alla de kvinnor som varje dag världen över lever och arbetar med konsekvenserna av väpnad konflikt.

Vägen dit har varit lång. 1945 antogs FN-stadgan i vilken det klargörs att kvinnor och män är jämställda och att FN skapats för att framtida generationer ska kunna undgå krigets gissel. Ändå tog det 55 år innan kvinnors deltagande i säkerhetspolitik erkändes.

Resolution 1325 uppmärksammar de orättvisor som begås mot kvinnor under krig, men det är framför allt erkännandet av kvinnors aktiva roll i konfliktsituationer som garanterar för det civila samhällets överlevnad som gör resolutionen unik. Resolutionen uppmanar kvinnor att delta i alla processer rörande en konflikt, med fokus på kvinnors roll i konfliktförebyggande arbete.

Resolution 1325 är resultatet av att säkerhetsrådet för första gången analyserade säkerhetspolitik ur ett genusperspektiv. Genom resolution 1325 kom frågan om kvinnors lika deltagande i konfliktomvandling och fredsprocesser upp på säkerhetsrådets agenda. En resolution från säkerhetsrådet är ett juridiskt bindande dokument för FN:s medlemsstater, och resolution 1325 är det första dokumentet som inkluderar kvinnor i konfliktthantering, konfliktlösning och implementeringsprocesser av fredsavtal. Medlemsstaterna är förpliktigade att agera och att redovisa för varandra och världens medborgare de åtgärder som vidtagits för att verkställa resolutionen.

Vägen till 1325 har grundats på två olika utvecklingar inom FN-systemet. Det första är den utveckling som skett inom FN under åren genom resolutioner, konferenser och slutdokument. Den andra är den roll och det arbete som utförts av kvinnor över hela världen genom det civila samhällets organisationer, (CSOs, eng. Civil Society Organisations).

Medlemsstaternas arbete inom FN-systemet har naturligtvis varit viktigt för att kvinnornas roll i säkerhetspolitik skulle erkännas, men kvinnorna hade aldrig nått säkerhetsrådet utan det aktiva lobbyarbete som utfördes av frivilligorganisationer över hela världen.

Under hela 1990-talet arbetade CSOs med att öka kvinnors synlighet och deltagande inom FN-systemet. Man belyste både bristen på kvinnor inom själva FN-organisationen och bristen på ett allmänt genusperspektiv i det arbete som FN bedriver.

Arbete med FN:s säkerhetsråds resolution 1325:2000

Syfte: att deltagarna ska få en grundläggande kunskap om Säkerhetsrådets resolution 1325:2000

Innehåll i §1:

Säkerhetsrådet uppmanar enträget medlemsstaterna att se till att kvinnor i ökad utsträckning deltar på alla beslutsnivåer i nationella, regionala- och internationella institutioner och mekanismer för förebyggande, hantering och lösning av konflikter.

Vi lär oss mera om resolutionen i sin helhet. Den finns översatt till olika språk. Den kan hittas på webben www.peacewomen.org/1325inTranslation/index.html eller www.operation1325.se. Det kan vara bra att läsa den både på svenska och sitt modersmål.

Det underlättar att läsa resolutionen med bifogade schema. Det delar upp resolutionen i fem delar

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. Representation och inflytande, | 2. Mainstreaming och utbildning, |
| 3. Kvinnors rättigheter i konflikter, | 4. Lokal kunskap med kvinnoperspektiv, |
| 5. Kartläggning och rapportering. | |

Schemat anger även vilka aktörer som är ansvariga för implementeringen av resolutionen. Vissa paragrafer vänder sig till FN i första hand, andra även till FN:s medlemsstater. En tredje spalt kan användas för egna förslag och idéer – se nedan 2.

1. Individuellt arbete som kan göras – se även 7 nedan.
 - a) på hemmaplan före kursen vid en sammanhängande utbildning
 - b) som hemarbete vid studiecirkel.
2. En introduktion till resolutionen görs

vid a) genom en kort skriftlig presentation med historisk bakgrund till tillkomsten d.v.s. varför den kom till och hur. En kort presentation av innehållet.

Vid b) görs presentationen muntligen.
3. Som stöd för lärandet kan det bifogade schemat användas. I en tredje spalt kan man fundera över vilka paragrafer som det civila samhället bör vara med och påverka i första hand.
4. Vid utbildningstillfället görs en uppföljning av hemarbetet genom att man har utgångspunkten i **1325 som verktyg – deltagarna redogör för hemarbetet och reflekterar över prioriterade §§ t.ex. enl följande**
 - a) Några som vill presenterar kort vad de lärt sig
 - b) kursledaren har schemat på OH.

Var och en får först snabbt redogöra för de två–tre viktigaste paragraferna varvid dessa markeras på OH-bilden.

5. En dialog följer mellan lärare och elever om varför vissa §§ anses viktigare och varför ev. några §§ ej fått någon markering över huvud taget.
6. Alternativt har man gruppdiskussioner som sedan följs upp gemensamt. Detta kan vara att föredra om man har fler än en språkgrupp representerad.
7. Avsnittet avslutas genom att man gemensamt listar viktiga förslag och idéer man kommit fram till. Denna lista sparas för att man ska kunna återkomma till den under resten av utbildningen

FN:s Säkerhetsråds resolution 1325:2000

4.2.3:2 Ö

Av	FN	Medlemsstater	Civila samhället
----	----	---------------	------------------

Representation, inflytande

1		Ökad representation på alla nivåer	
2	Handlingsprogram för ökad kvinnorepresentation	Tillhandahålla kandidater	
3	Ökat antal kvinnor i speciella uppdrag		
4	Fler kvinnor i FN:s fältoperationer		

Mainstreaming, utbildning

5	Genusperspektiv i fredsbevarande operationer		
6	Genusperspektiv i riktlinjer för olika utbildningar	Integrera genuskunskap i utbildning av fredsbevarande personal	
7		Mera frivilligt stöd till FN-organ som genomför genusutbildning	
8	Genusperspektiv i förhandlingar och genomförande med beaktande av a) Särskilda behov b) Lokala kvinnors initiativ c) Kvinnors mänskliga rättigheter – konventioner och lagar	Genusperspektiv i förhandlingar och genomförande med beaktande av a) Särskilda behov b) Lokala kvinnors initiativ c) Kvinnors mänskliga rättigheter – konventioner och lagar	

Kvinnors rättigheter i konfliktområden

9		Alla parter i en väpnad konflikt: Respekt för internationell lag och konventioner	
10		Alla parter i en väpnad konflikt: Könsbaserat våld	
11		Krigsbrott: Avskaffa strafflöshet	
12		Respektera flyktingars rättigheter	

Lokal kunskap med kvinnoperspektiv

13	Kombattanters behov	Tidigare kombattanters behov	
14	FN stadgan artikel 41		
15	FN-missioner måste konsultera lokala och internationella kvinnogrupper		

Kartläggning, rapportering

16	Avge en rapport om genusdimension i fredsbevarande processer		
17	Tag med jämställdhetsintegrering i rapporter till generalsekreteraren		
18	Förbli aktivt engagerad i dessa frågor		

Demokratins ABC

Syfte: Att komma fram till vad vi menar med ”demokrati” när vi föredrar demokrati och vilka grundprinciper som kan vara viktiga.

Tid: 1 timme: 5 minuter introduktion och individuellt arbete, 10 minuter snabbgenomgång, 15 minuter gemensam diskussion, 15 minuter föreläsning, 15 minuter avslutande diskussion.

Material: Livbojen med fem krav för att uppfylla en demokratisk process.
Vilka är alternativen?
Varför demokrati?

Material från DemokratiAkademien www.demokrati.com¹⁵
Blädderblock med pennor

Genomförande:

1. Individuellt arbete: var och en skriver sin definition av demokrati på ett papper.
2. Gemensamt: var och en redogör för sin definition medan stickord skrivs på blädderblocket – snabbgenomgång.
3. Gemensam diskussion om lika och olika syn.
- 4.Handledaren introducerar genom att gå igenom Demokratins ABC, Vilka är alternativen?: oligarki, diktatur och anarki, Varför demokrati? och grundprinciper till grund, Vad som utmärker en demokratisk process.
5. Avslutande diskussion och avstämning till tidigare definitioner av deltagare och i diskussionen.

Tips för fördjupning

1. Vad betyder demokrati utifrån betydelsen av ordet, som beteckning, som levnadssätt, som styrelseform eller som stadsbildning?
2. Demokratins ursprung och historia – kunskapsinhämtning genom egna studier eller som inledning till diskussion av en av deltagarna
3. Demokratins former, vad de innehåller och vad de förutsätter: politisk d., representativ d., dynamisk d., beslutsd/organisationsd., modern d., demokratins globalisering.

Se vidare *Frihet – jämlikhet – medborgarskap*. Handbok i demokratins teori och praktik; Ordfront förlag.

¹⁵ Operation 1325 har inte fått copyright för att inkludera materialet, men det är tillåtet att ladda ner det från hemsidan.

Fakta om mänskliga rättigheter

De mänskliga rättigheterna gäller för alla och envar. De slår fast att alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De mänskliga rättigheterna är universella. De gäller över hela världen, oavsett land, kultur eller specifik situation, se www.manskligarattigheter.gov.se.

Exempel på internationella konventioner om mänskliga rättigheter:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, 1948
- FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, 1966
- FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, 1966

Exempel på regionala konventioner om mänskliga rättigheter:

- Den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, 1950
- Den amerikanska konventionen om mänskliga rättigheter, 1969
- Den afrikanska stadgan om mänskliga och folkens rättigheter, 1981

FN:s allmänna förklaring och de två FN-konventionerna från 1966 innehåller tillsammans med de regionala konventionerna en lång rad rättigheter som innefattar grundläggande friheter, rätten till skydd mot övergrepp och rättigheter för att tillgodose de grundläggande behoven t ex

- * Medborgerliga och politiska rättigheter
- * Ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter
- * Skydd mot diskriminering
- * Nationella minoriteter och urbefolkningar
- * Barnets rättigheter
- * Kvinnors rättigheter
- * Asylfrågor

Förenta Nationernas generalförsamling antog och kungjorde den 10 december 1948 en allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna.

Artikel 1.

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

Artikel 2.

Envar är berättigad till alla de fri- och rättigheter, som uttalas i denna förklaring, utan åtskillnad av något slag, såsom ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt.

Ingen åtskillnad må vidare göras på grund av den politiska, juridiska eller internationella ställning, som intages av det land eller område, till vilket en person hör, vare sig detta land eller område är oberoende, står under förvaltarskap, är icke-självstyrande eller är underkastat någon annan begränsning av sin suveränitet.

Artikel 3.

Envar har rätt till liv, frihet och personlig säkerhet.

Artikel 4.

Ingen må hållas i slaveri eller trældom; slaveri och slavhandel i alla dess former är förbjudna.

Artikel 5.

Ingen må utsättas för tortyr eller grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning.

Artikel 6.

Envar har rätt att allestädes erkännas som person i lagens mening.

Artikel 7.

Alla är lika inför lagen och är utan åtskillnad berättigade till lika skydd från lagens sida. Alla är berättigade till lika skydd mot varje åtskillnad i strid med denna förklaring och mot varje framkallande av sådan åtskillnad.

Artikel 8.

Envar har rätt till verksam hjälp från sitt lands behöriga domstolar mot handlingar, som kränker de grundläggande rättigheter, vilka tillkommer honom genom lag eller författning.

Artikel 9.

Ingen må godtyckligt anhållas, fängslas eller landsförvisas.

Artikel 10.

Envar är under full likställdhet berättigad till rättvis och offentlig rannsaking inför oavhängig och opartisk domstol vid fastställandet av såväl hans rättigheter och skyldigheter som varje anklagelse mot honom för brott.

Artikel 11.

1. Envar, som blivit anklagad för straffbar gärning, har rätt att betraktas som oskyldig, till dess hans skuld blivit lagligen fastställd vid offentlig rättegång, under vilken han åtnjuter alla för sitt försvar nödiga garantier.

2. Ingen må dömas för handling eller underlåtenhet, som vid tidpunkten för dess begående icke var straffbar enligt inhemsk eller internationell rätt. Ej heller må högre straff utmätas än vad som var tillämpligt vid tidpunkten för den straffbara gärningens begående.

Artikel 12.

Ingen må utsättas för godtyckliga ingripanden i fråga om privatliv, familj, hem eller korrespondens, ej heller angrepp på heder och anseende. Envar har rätt till lagens skydd mot sådana ingripanden eller angrepp.

Artikel 13.

1. Envar har rätt att inom varje stats gränser fritt förflytta sig och välja sin vistelseort.
2. Envar har rätt att lämna varje land, inbegripet sitt eget, och att återvända till sitt eget land.

Artikel 14.

1. Envar har rätt att i andra länder söka och åtnjuta fristad från förföljelse.
2. Denna rätt må icke åberopas vid laga åtgärder, reellt grundade på icke-politiska brott eller på handlingar, som strider mot Förenta Nationernas ändamål och grundsatser.

Artikel 15.

1. Envar har rätt till en nationalitet.
2. Ingen må godtyckligt berövas sin nationalitet eller förmenas rätten att ändra nationalitet.

Artikel 16.

1. Fullvuxna män och kvinnor har rätt att utan någon inskränkning på grund av sin ras, nationalitet eller religion ingå äktenskap och bilda familj. De äger lika rättigheter vid giftermål, under äktenskap och vid äktenskaps upplösning.
2. Äktenskap må ingås endast med de blivande makarnas fria och fullständiga samtycke.
3. Familjen är den naturliga och grundläggande enheten i samhället och äger rätt till skydd från samhället och staten.

Artikel 17.

1. Envar har rätt att äga egendom såväl ensam som i förening med andra.
2. Ingen må godtyckligt berövas sin egendom.

Artikel 18.

Envar har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Denna rätt innefattar frihet att byta religion eller tro och att ensam eller i gemenskap med andra offentligt eller enskilt utöva sin religion eller tro genom undervisning, andaktsövningar, gudstjänst och iakttagande av religiösa sedvänjor.

Artikel 19.

Envar har rätt till åsiktsfrihet och yttrandefrihet. Denna rätt innefattar frihet för envar att utan ingripanden hysa åsikter och frihet att söka, mottaga och sprida upplysningar och tankar genom varje slags uttrycksmedel och utan hänsyn till gränser.

Artikel 20.

1. Envar har rätt till frihet i fråga om fredliga möten och sammanslutningar.
2. Ingen må tvingas att tillhöra en sammanslutning.

Artikel 21.

1. Envar har rätt att ta del i sitt lands styrelse direkt eller genom fritt valda ombud.
2. Envar har rätt till lika tillträde till allmän tjänst i sitt land.
3. Folkets vilja skall utgöra grundvalen för statsmakternas myndighet. Denna vilja skall uttryckas i periodiska och verkliga val, vilka skall äga rum med tillämpning av allmän och lika rösträtt samt hemlig röstning eller likvärdiga fria röstningsförfaranden.

Artikel 22.

Envar äger i sin egenskap av samhällsmedlem rätt till social trygghet och är berättigad till att de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, som är oundgängliga för hans värdighet och för en fri utveckling av hans personlighet, förverkligas genom nationella åtgärder och mellanfolkligt samarbete med hänsyn tagen till varje stats organisation och resurser.

Artikel 23.

1. Envar har rätt till arbete, till fritt val av sysselsättning, till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden och till skydd mot arbetslöshet.

2. Envar har utan åtskillnad rätt till lika lön för lika arbete.

3. Envar, som arbetar, har rätt till rättvis och tillfredsställande ersättning, som tillförsäkrar honom själv och hans familj en människovärdig tillvaro och som, där så är nödvändigt, kompletteras med andra medel för socialt skydd.

4. Envar har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar till skydd för sina intressen.

Artikel 24.

Envar har rätt till vila och fritid, innefattande rimlig begränsning av arbetstiden och regelbunden semester med bibehållen lön.

Artikel 25.

1. Envar har rätt till en levnadsstandard, som är tillräcklig för hans egen och hans familjs hälsa och välbefinnande, däri inbegripet föda, kläder, bostad, hälsovård och nödvändiga sociala förmåner, vidare rätt till trygghet i händelse av arbetslöshet, sjukdom, invaliditet, makes död, ålderdom eller annan förlust av försörjning under omständigheter, över vilka han icke kunnat råda.

2. Mödrar och barn är berättigade till särskild omvårdnad och hjälp. Alla barn, vare sig födda inom eller utom äktenskap, skall åtnjuta samma sociala skydd.

Artikel 26.

1. Envar har rätt till undervisning. Undervisningen skall vara kostnadsfri, åtminstone på de elementära och grundläggande stadierna. Den elementära undervisningen skall vara obligatorisk. Yrkesundervisning och teknisk undervisning skall vara allmänt tillgänglig. Den högre undervisningen skall stå öppen i lika mån för alla på grundval av deras duglighet.

2. Undervisningen skall syfta till personlighetens fulla utveckling och till att stärka respekten för människans grundläggande fri- och rättigheter. Undervisningen skall främja förståelse, tolerans och vänskap mellan alla nationer, rasgrupper och religiösa grupper samt befordra Förenta Nationernas verksamhet för fredens bevarande.

3. Rätten att välja den undervisning, som skall ges åt barnen, tillkommer i främsta rummet deras föräldrar.

Artikel 27.

1. Envar har rätt att fritt taga del i samhällets kulturella liv, att njuta av konsten samt att bli delaktig av vetenskapens framsteg och dess förmåner.

2. Envar har rätt till skydd för de moraliska och materiella intressen, som härröra från varje vetenskapligt, litterärt eller konstnärligt verk, till vilket han är upphovsman.

Artikel 28.

Envar har rätt till en social och internationell ordning, i vilken de fri- och rättigheter, som uttalas i denna förklaring, till fullo kan förverkligas.

Artikel 29.

1. Envar har plikter mot samhället, i vilket den fria och fullständiga utvecklingen av hans personlighet ensamt är möjlig.

2. Vid utövandet av sina fri- och rättigheter må envar underkastas endast sådana inskränkningar, som blivit fastställda i lag i uteslutande syfte att trygga tillbörlig hänsyn till och respekt för andras fri- och rättigheter samt för att tillgodose det demokratiska samhällets rättmätiga krav på moral, allmän ordning och allmän välfärd.

3. Dessa fri- och rättigheter må i intet fall utövas i strid med Förenta Nationernas ändamål och grundsatser.

Artikel 30.

Intet i denna förklaring må tolkas såsom innebärande rättighet för någon stat, grupp eller person att ägna sig åt verksamhet eller utföra handling, som syftar till att omintetgöra någon av häri uttalade fri- och rättigheter.

Kvinnors mänskliga rättigheter

Syfte: Att öka kunskapen om kvinnors mänskliga rättigheter .

Tid: 1 timme (10 minuter introduktion, 20 självstudier,
10 rapportering, 20 föreläsning och reflektioner)

Material: **FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, 1948**
(det finns officiella översättningar till mer än 30 språk)
www.manskligarattigheter.gov.se med information om centrala MR-
konventioner.

Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, 1979
(CEDAW – Convention to Eliminate all sorts of Discrimination Against
Women), som innehåller krav på att regeringar ska inrikta sitt arbete på att
avskaffa diskriminering av kvinnor både i offentlig sfär och privat. Enligt det
tilläggsprotokoll som tillkom år 2000 har individen klagorätt -
www.kvinnokonventionen.se.

samt

FN:s 30 MR förstorade på ett papper uppsatt på väggen, tuschpennor.

Genomförande:

Föreläsning: genomgång av vilka mänskliga rättigheter som finns genom FN, Europarådet,
EU och nationellt och i stora drag när de tillkommit.

Viktigt är att även ta upp Kvinnokonventionen - CEDAW - se ovan.

Självstudier: att läsa igenom FN:s 30 MR och prioritera tre utifrån ett genusperspektiv
(obs att de kan finnas tillgängliga på relevanta språk) därefter markera de tre
prioriterade på det uppsatta papperet.
(Man kan välja att detta avsnitt ska göras som hemarbete för att spara tid under
kurstid! I så fall kommer genomgången kommande kurstillfälle.)

Gemensamt: Se på resultatet och särskilt titta på de som fått mest markeringar och de som
inte fått några. Diskutera betydelsen av MR.

Föreläsning Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. Ge
deltagarna möjlighet att reflektera över konventionens innehåll.

Våld mot kvinnor

Diskrimineringen av kvinnor och flickor antar sin mest avskyvärda skepnad i form av våld, och beskrivs ofta som den största människorättsskandalen i vår tid!

Våld mot kvinnor förekommer i många olika former. Misshandel, psykiskt våld, könsstympning, våldtäkt och andra sexuella övergrepp är några exempel på våldsbrott som särskilt drabbar kvinnor, och som hindrar arbetet för ett jämställt samhälle.

Synen på våld mot kvinnor har ändrats sedan kvinnokonventionens tillkomst 1979. Kvinnokonventionen innehåller ingen artikel eller uttrycklig hänvisning till problemet med könsbaserat våld, men både kvinnokommissionen och kvinnokommittén har gjort klart att det allmänna förbudet mot könsdiskriminering även ska anses omfatta våld mot kvinnor.

I Nairobi-strategierna från världskvinnokonferensen 1985 erkändes våld mot kvinnor som ett hinder för att uppnå jämlikhet, utveckling och fred. Fyra år senare uppmanade kvinnokommittén konventionsstaterna att ta med information om könsbaserat våld i sina rapporter. Detta underströks ytterligare 1992 genom kommitténs allmänna rekommendation nr. 19, där det sägs att våld mot kvinnor är könsdiskriminering och att alla stater måste agera för att eliminera våldet och därigenom säkra konventionens genomförande.

År 1993 antogs deklARATIONEN om avskaffande av våld mot kvinnor av FN:s generalförsamling. Deklarationen definierar våld mot kvinnor och ställer upp riktlinjer för det ansvar som åligger medlemsstaterna såväl som FN.

Våld mot kvinnor utgör också ett av de 12 kritiska områden definierade av världskvinnokonferensen i Beijing 1995. Där slogs fast att våld mot kvinnor är en manifestation av historiskt ojämlika maktförhållanden mellan kvinnor och män, vilket lett till dominans över och diskriminering av kvinnor. [2]

Särskild rapportör om våld mot kvinnor

Det fortsatta könsbaserade våldet ledde 1994 till inrättandet av en särskild rapportör om våld mot kvinnor. Rapportören har till uppgift att söka information, inte bara från regeringar, utan också från icke-statliga organisationer, för att sedan komma med rekommendationer till åtgärder för att bekämpa våld mot kvinnor. [3]

Våld i hemmet

De våldsamheter som utspelas i hemmiljön finns i många olika former och drabbar alla åldrar – småflickor som äldre kvinnor. Den som är mest utsatt är dock i de flesta fall hustrun. Våld i hemmet består inte enbart av misshandel och våldtäkt inom äktenskapet, utan innefattar också många traditionella seder, exempelvis medveten undernäring av flickebarn, barnäktenskap och kontroll av att mödomshinnan är intakt. Våld i hemmet innefattar också psykiskt våld, bland annat i form av sträng övervakning och inskränkning av rörelsefriheten. [4]

Det är först på senare år som stater har börjat agera för att förhindra våld i hemmet, tidigare ansågs att allt som skedde inom hemmets fyra väggar var av privat slag, och ingrepp gjordes enbart om problemet blev publikt eller störde andra människor.

Numer anser man att staten kan hållas ansvarig även för brott mot de mänskliga rättigheterna som begås inom familjen. Varje stat måste göra allt i sin förmåga för att förhindra och straffa våldsbrott i den privata sfären. [5]

Kvinnor med funktionshinder

Kvinnor och flickor med funktionshinder har ofta ett beroendeförhållande till andra människor som gör att de lever under särskilt stor risk att utsättas för olika former av våld och förtryck. Mer kunskap, utbildning av olika personalgrupper och andra särskilda åtgärder behövs för att hjälpa våldsoffren och få slut på våldet. [6]

Våld i hederns namn

Hedersrelaterat våld är en extrem form av våld mot kvinnor som främst drabbar flickor och kvinnor med invandrabakgrund. Detta våldsbrott innebär att män, ofta kollektivt, försöker kontrollera och bestraffa kvinnor som vill frigöra sig och som vågar bestämma över sin sexualitet och sin kropp.

Hedersrelaterat våld kan beskrivas som resultatet av en krock mellan en modern och en traditionell kultur, eller mellan jämställda och patriarkala värderingar. [7]

Under åren 2001-2003 utsattes 1500 flickor och kvinnor i Sverige för hedersrelaterat våld. Idag riskerar 1000-1500 att drabbas av våld som är relaterat till familjens heder. Tio procent av dessa är hotade till livet. [8]

FN:s generalförsamling antog 2001 en resolution om avskaffande av brott mot kvinnor i hederns namn. Resolutionen slår fast att det är statens ansvar att förhindra och utreda dessa brott, samt att underlåtenhet att skydda offren utgör en kränkning av de mänskliga rättigheterna. [9]

Finns det en orsak till våld mot kvinnor?

Våld i Sverige

Nästan varannan kvinna i Sverige, 46 procent, har efter sin 15-årsdag utsatts för våld av någon man. 56 procent har trakasserats sexuellt, och nästan var fjärde kvinna i åldersgruppen 18-24 år utsattes för våld under år 2001. [11]

Utdrag från CEDAW-nätverkets hemsida www.kvinnokonventionen.se

Prostitution och kvinnohandel för sexuella ändamål

I Sverige anses prostitution vara en form av mäns våld mot kvinnor och barn. Det finns ett officiellt erkännande att prostitution är en form av exploatering av kvinnor och barn och ett allvarligt samhällsproblem som skadar både de individer som utnyttjas och samhället i stort.

Den svenska regeringen prioriterar sedan länge bekämpningen av prostitution och människohandel för sexuella ändamål. Arbetet är viktigt för att stärka kvinnors och flickors position i samhället och är dessutom en väsentlig del av det svenska strävandet efter jämställdhet mellan kvinnor och män, både på nationell och på internationell nivå.

Jämställdhet kan inte uppnås så länge män köper, säljer och utnyttjar kvinnor och barn genom att prostituera dem. Läs mer på regeringens hemsida.

Våld mot kvinnor och flickor i väpnade konflikter

Kvinnor och flickor utsätts för andra sorters kränkningar och våld än män i väpnade konflikter. Kvinnor har blivit primära mål eftersom könsrelaterat och sexuellt våld blivit vapen i modern krigföring genom våldtäkter, tortyr och andra övergrepp. Kvinnors hälsotillstånd påverkas mycket hårt av att leva i konfliktområden, på grund av den ojämna tillgången på mat och mediciner och den ökade utsattheten för våld.

FN och våld mot kvinnor, läs mer här: <http://www.un.dk/swedish/Kvinnor/vold/vold.htm>

Jämställdhet, genus och feminism - några definitioner och utgångspunkter

Jämställdhet – ett mål

Jämställdhet innebär mäns och kvinnors lika skyldigheter, rättigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden av livet. De omfattar bland annat en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor i fråga om företagande, arbete och utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning, samma möjligheter till utveckling av personliga intressen, talanger och ambitioner, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld. Sverige har ännu inte uppnått jämställdhet; kvinnor har inte lika del av makt, vissa former av könsdiskriminering; lönediskriminering av kvinnor förekommer fortfarande. Dessutom finns problematiken mäns våld mot kvinnor.

I Sverige har jämställdhet haft en central ställning i samhällsdebatten sedan 1970-talet, och landet räknas stundtals som ett föregångsland i frågan. **Sveriges jämställdhetspolitik:** ”För att ett land ska kunna växa och utvecklas krävs att man tar tillvara hela befolkningens kunskaper och kompetens. Varje individ, kvinna som man, ska ha möjlighet att utveckla sin begåvning inom just de områden där man har de bästa förutsättningarna - oavsett kön. Jämställdhet mellan kvinnor och män är därför en viktig faktor för tillväxt. För att nå resultat ska jämställdhetspolitiken genomsyra alla delar av regeringens politik.” (från regeringens hemsida).

Genus - genusperspektiv

Ordet genus är latin och betyder härkomst, släkt, stam, kön och är den grammatiska termen för femininum och maskulinum. Inom forskningen används termen/begreppet som det kulturella och socialt skapade könet och begreppet 'kön' för det biologiskt skapade könet. De biologiska skillnaderna är ointressanta då det handlar om lön, arbetstider och livsvillkor. Nästan allt som sammankopplas till kvinnor och män är sådant som lärts ut, inte saker som är medfödda. Allt detta tillsammans skapar det man brukar kalla ett socialt skapat kön: **genus**.

Idag bör man innan man tar beslut se konsekvenserna ur olika perspektiv och ett viktigt sådant sätt är att se det ur ett genusperspektiv. Med vad innebär ett genusperspektiv? När man ska använda genusperspektiv gäller det att se saker och ting ur flera olika synvinklar, och försöka kasta av sig gamla fördomar, föreställningar och invanda tänkesätt.

Genusperspektiv innebär att man ska synliggöra könsförhållandena och försöka förändra och utjämna dessa via skapandet av nya förhållningssätt och beteendemönster.

Feminism

Feminism är en rörelse kring kvinnans ställning i samhället. Syftet är att tillerkänna kvinnor de rättigheter som män, men inte kvinnor, har, – för kvinnans fulla ekonomiska, sociala och politiska jämställdhet med mannen. Olika feministiska traditioner omfattar i varierande grad uttryck för förtryck och underordning av kvinnor i patriarkala strukturer. För att åstadkomma förändring krävs en reformering av samhället. Rörelsen kan spåras till 1700-talet och har sedan dess funnits i en rad olika gestalter.

”Mainstreaming” och kvinnors organisering – dubbla spår

Mainstreaming d v s integrering av jämställdhet - jämtegrering - måste ske, d v s genusperspektiv med jämställdhetsmål ska naturligt genomsyra alla samhällsområden. Strategin är till för att synliggöra kvinnors och mäns olika livsvillkor i arbetet för rättvisa och mänskliga rättigheter. För att åstadkomma detta krävs förändrade attityder och mera kunskap. Utbildningsinsatser är en viktig åtgärd. Det krävs också i dessa processer åtgärder för att följa upp att jämtegrering genomförts. Viktigt är att kunna utgå från klara målbeskrivningar för att utvärdera. Här finns verktyg, t ex 'gender budgetting'.

Att agera i dubbla spår, vilket slås fast i Pekingdokumenten, innebär också att Kvinnors synpunkter måste komma fram. Särskilda åtgärder behövs för att stärka kvinnors organisering och inflytande bl a för att få fler kvinnor i maktpositioner i beslutsprocesser på alla nivåer.

Förebyggande

Hur påverkar en konflikt i samhället möjligheter till en hållbar utveckling? Av en genusmedveten konfliktanalys framgår hur konflikten påverkar kvinnors och mäns liv och relationerna mellan kvinnor och män. Här är det viktigt att se på de normer som gäller i det land /samhälle som berörs beträffande män och kvinnor, och de förväntningar som ställs på respektive män och kvinnor. Det handlar inte enbart om kvinnor och män generellt utan även vilka olika samhällsklasser de tillhör.

Jämställdhetsåtaganden – Handlingsplanen från Peking 1995

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en maktfråga och en fråga om demokrati och rättvisa, som berör alla. Jämställdhet är politiskt erkänt bl a i Handlingsplanen som antogs av **FN:s 4:de kvinnokonferens** i Peking 1995 med Peking +10 år 2005 – dokument antagna förra året. Enligt dessa har regeringarna i världen skrivit under långt gående åtaganden i arbete för jämställdhet och fred.

Aktuellt på europeisk nivå är nu en s k färdkarta för jämställdhet mellan män och kvinnor som kommissionen lagt fram (mars 2006) - en handlingsplan för dess arbete framöver samt en jämställdhetspakt om sysselsättningsfrågor som regeringscheferna i EU antog på sitt vårmöte 2006.

CEDAW-konventionen

FN:s konvention att eliminera alla former av diskriminering mot kvinnor. Kvinnokonventionen - samt tilläggsprotokollet till denna är ytterligare en viktig grund.

FN:s Millenniemål 2005 - att bekämpa fattigdomen

Antalet människor som lever i extrem fattigdom ska halveras till 2015. Orsaker till fattigdom och koppling till makt respektive vanmakt skall analyseras, liksom maktordningar som påverkar enskilda kvinnors och mäns liv, och som utövas av en ordning byggd på ett patriarkalt synsätt och system och patriarkala metoder. Det är ett fåtal kvinnor som har makt och inflytande globalt.

Millenniedeklarationen antogs hösten 2005. I denna begränsades vissa frågor om kön till vissa sektorer och sakfrågor. Fattigdom som orsak till konflikter - våldsamma och väpnade - och krig gör det än viktigare att bekämpa fattigdom som **en** förebyggande åtgärd, liksom att förebygga krig som orsak till fattigdom.

Making Peace Work for Women

I skriften From Local to Global – Making Peace Work for Women har The NGO Working Group on Women Peace and Security – 2005 gjort en analys och sammanfattning om vad som skett under de fem åren sedan resolution 1325 antogs av säkerhetsrådet. I skriften lyfts bland annat fram vikten av Mainstreaming som en del av resolutionen.

SIDA:s policy

SIDA har publicerat sin policy i en skrift, Promoting Gender Equality in Development Cooperation. Den beskriver Sveriges inställning till sambanden mellan fred, säkerhet och utvecklingsamarbete, samt lyfter fram kvinnornas viktiga roll.

Sveriges Nya Politik för Global Utveckling – PGU

Sveriges tidigare Biståndsmål har ersatts av PGU, där jämställdhet är ett av åtta huvudområden som ska styra och genomsyra alla politikområden. (Utrikesutskottets betänkade 2003/04:UU3; Regeringens proposition 2002/03:122.

<http://www.regeringen.se/content/1/c4/07/73/874fe3e0.pdf>

Se även EU:s material och arbete för jämställdhet

http://www.coe.int/T/e/human_rights/equality/

Forum Syd – jämställdhet och genus

Forum Syd är en samverkansorganisation för svenska organisationer som arbetar med utvecklingsarbete och opinionsbildning. Målet för verksamheten är att de projekt och program som organisationen bedriver, tillsammans med partner i syd och öst verkligen ska bidra till att minska fattigdomen och till att uppnå hållbar utveckling. Skriften Gör kön till en fråga om makt, diskuterar genusperspektivets betydelse för samarbetet mellan organisationer i syd, öst och nord.

”Att svenska organisationer skulle vara bättre på jämställdhet än sina samarbetspartners i andra länder är en myt. För att uppnå jämställdhet krävs både insikt, kunskap och en vilja till förändring.” Läs mer www.forumsyd.se

Kvinna till Kvinna

Insamlingsstiftelsen Kvinna till kvinna stödjer kvinnor i krigs- och konfliktdrabbade områden i Europa samt Israel/Palestina. KtK har bl a gett ut Tänk om! En handbok för varaktig fred. Läs mer www.iktk.se!

Härskartekniker

Introduktion

Ingenting är så praktiskt som en bra teori. Professor Berit Ås identifierade härskartekniker och i och med det gav hon många kvinnor (och en del andra) en nyckel till att förstå vad som sker när de inte blir hörda på, när de förbises eller ignoreras. Det behöver inte vara den enskilde som argumenterar dåligt eller inte får fram sitt budskap tillräckligt bra som det hänger på. Det behöver inte ha något med dig som enskild person överhuvudtaget att göra, utan snarare den gruppen som betraktaren "placerar" dig i. Att ge härskartekniker namn är det samma som att göra dem synliga och därmed neutralisera effekterna av dem. Enormt praktiskt och nyttigt.

De fem härskartekniker som Berit Ås identifierar är:

- Osynliggörande
- Förlöjligande
- Undanhållande av information
- Dubbelbestraffning
- Påförande av skuld och skam

I princip kan sådana tekniker användas mot alla undertryckta grupper. Men Berit Ås menar att de blir använda i speciella kombinationer och situationer gentemot kvinnor på grund av manssamhällets definition av kvinnor som objekt eller ägodelar.

”Att använda härskartekniker kan ske omedvetet då det hos många män är gängse sätt att behandla kvinnor. Det är därför viktigt att identifiera och eliminera detta förtryck. Det kan även ses som en raffinerad form av psykisk misshandel som kan leda till att kvinnor helt tappar auktoritet och sin självkänsla” -- citat från broschyren utgiven av ROKS, skrivet av Irene von Wachenfeldt, f d ordförande.

I samarbete med Berit Ås publicerar KILDEN härskartekniker på internet –
<http://kilden.forskningsradet.no/c16881/artikkel/vis.html?tid=35132>

Det har gått mer än 20 år sedan de blev definierade, omskrivna och diskuterade för första gången, men de är fortfarande aktuella. Att känna igen härskartekniker innebär att du kan avslöja, minska rädslan och reducera effekterna av dem. Man kan oskadliggöra dem. De kan nämligen inte existera när man är uppmärksam på dem.

Operation 1325 har varit i kontakt med Berit Ås, som glädjer sig att vi har med hennes härskartekniker i utbildningarna för att bli Fredsagenter.. Hon har lagt till ytterligare två härskartekniker, nr 6 och 7:

nr 6. Objektivisering och nr .7 Våld och hot om att bruka våld

De fem härskarteknikerna

1. Osynliggörande

Osynliggörande försiggår när kvinnor blir bortglömda, förbigångna eller ”överkörda”. Osynliggörandet fråntar kvinnor deras identitet eller påminner dem om att de är mindre värda. Att de är oviktiga och betydelslösa. Även kvinnors insats i hemmet och med hushållsarbetet förtigs.

2. Förlöjligande

Förlöjligande försiggår när kvinnors insats blir förhånad, utskrattad eller liknad vid djur, till exempel höns. Som när kvinnor sägs vara speciellt känsliga eller att de är sexuella varelser eller när kvinnor blir avvisade som kalla eller cyniska. Alltsammans är beteckningar som vanligtvis inte sätts på mäns reaktioner.

3. Undanhållande av information

Undanhållande av information försiggår när män som en självklarhet vänder sig till andra män, och kvinnor inte ges information om viktiga saker på arbetsplatsen eller i det politiska livet.

4. Dubbelbestraffning

Dubbelbestraffning innebär att det inte spelar någon roll vad du gör, det är ändå fel. ”Damn you if you do, damn you if you don’t.” (direkt efter Berit Ås)

5. Påförande av skuld och skam

Påförande av skuld och skam sker genom förlöjligande och dubbelbestraffning. Det försiggår när kvinnor får veta att de inte är tillräckligt bra, även om anledningen kan vara:

1. att de tänker och handlar annorlunda och på ett nytt sätt i förhållande till män.
2. att de inte har kunnat skaffa sig tillgång till information som männen behärskar.

Broschyr

Ovanstående text (dock med punkt 4 något ändrad) med exemplifiering finns i en broschyr utgiven av Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige (ROKS) – se även hemsidan ovan.

Broschyren går att beställa hos:

Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige (ROKS)

Hornsgatan 66, 1 tr

118 21 STOCKHOLM

Tel: 08-442 99 30, fax 08-612 73 25

E-post: info@roks.se

Publicerat med tillåtelse av Berit Ås. © Berit Ås

Godkända översättningar finns till flera språk bl.a. arabiska och engelska.

Härskartekniker

- Syfte:** Att bli medveten om härskartekniker och hantera dem.
- Tid:** 1 timme (10 minuter introduktion, 20 minuter förberedelse av rollspel, 20 minuter presentation av rollspel, och därefter 10 minuter för reflektion med debriefing).
- Material:** Se 7.2.1 F och 7.2.2 F
Broschyr med exempel (ROKS)
- Introduktion:** Härskarteknikerna introduceras.
- Rollspel:** Grupperna förbereder presentation av var sin härskarteknik i form av ett rollspel som bygger på en vardaglig situation.
- Gemensamt:** Se 8.4.5 F
Uppspel av rollspelet
Efter varje uppspel får de som deltagit i rollspelet först kommentera resultatet.
Allmän reflektion från deltagarna efter samtliga uppspel
Debriefing.

Attityder till konflikter

Syfte: Att förstå att en konflikt i sig varken är god eller ond, utan att det är vår attityd till konflikter och vårt sätt att hantera dem, som avgör om de innebär något bra eller något dåligt.

Tid: 15 minuter.

Material: Blädderblock
Tuschpennor.

Genomförande:

Handledaren ber deltagarna associera till ordet ”konflikt”, och skriver ordet på blädderblock. Är alla associationer negativa? Vilka positiva ord kan associeras till konflikt? Diskutera i gruppen.

Diana Francis
Margareta Andermo

Konfliktens dynamik

En konflikt är inte nödvändigtvis något negativt. Rätt hanterad kan den i stället få positiva resultat. Det är möjligt när de inblandade parterna ser att de har ett gemensamt problem och vill samarbeta för att hitta en lösning. Men en konflikt kan också utvecklas negativt, och den dynamik som finns inbyggd i konflikten kan skapa nya problem. Konflikten dynamik kan beskrivas så här:

1. Parterna ser varandra som problemet, de skyller på och går till angrepp mot varandra i stället för att se att de har ett gemensamt problem och behöver samarbeta för att lösa det.
2. Med ökad spänning ökar också problemen och därmed tycks skälen att angripa ”de andra” fördubblas, man trasslar in sig i rykten och generaliseringar som framställs som ”sanningen”.
3. Bristen på tydlig direkt och respektfull kommunikation bidrar till att konflikten utvecklas till fiendlighet. Allteftersom känslorna blir starkare blir det allt mer omöjligt att kommunicera. Folk börjar tala om istället för med varandra, och rädsla och vrede gör det allt svårare att lyssna uppmärksamt och föra konstruktiva samtal.
4. Parterna blir allt mer upptagna av att ge igen, reagera på påstådda förorättar genom att hämnas eller ”låta dem själva känna på hur det är”. Den ursprungliga orsaken till konflikten kommer i bakgrunden eller ersätts av nya konflikter, och stämningen blir allt mer inflammerad.
5. I konflikter mellan grupper blir det allt svårare att vara neutral och ha kontakt mellan grupperna. Personer som inte vill väljas utsätts för påtryckningar och tvingas ta ställning. De toleranta rösterna kan inte längre göra sig hörda, medan *extremister* får allt mer inflytande.

Det finns alltså mycket goda skäl för att ta itu med en konflikt på ett tidigt stadium. När konflikten väl har blossat upp krävs det såväl mod som skicklighet och uthållighet – och möjligen också hjälp av en medlare – för att få till stånd den konstruktiva kommunikation som är en nödvändig förutsättning för att konflikten ska kunna hanteras och förhoppningsvis också lösas på ett sätt som tillfredsställer alla parter..

Diana Francis
med tack till MCS Mediation Training Manual

Se övning 3.7.1 Hinder för konstruktiv kommunikation m fl.

Dolda behov

Att flytta uppmärksamheten från lösningar på ett problem till de behov som finns, innebär att upptäcka helt nya möjligheter.

- Jag vill att han ringer när han kommer att bli sen! säger kanske mamman som oroligt sitter uppe och väntar på sin tonåring. Hon tror att hon ger uttryck för sitt behov, men vad hon gör är att presentera en lösning. Det egentliga behovet är att veta att allt är bra med sonen så att hon slipper oro sig. Det finns en mängd olika lösningar som svarar mot det behovet. Att ringa när han är sen är bara en av dem.

När man frågar varför det är så viktigt för en person att få just den speciella lösningen på ett problem som han/hon föreslagit avslöjar svaren ofta de dolda behov som finns. Begreppet ”behov” innefattar också intressen, värderingar, förhoppningar, önskningar.

Om det handlar om ett abstrakt behov, t.ex. att känna sig respekterad, kan det vara till hjälp att fråga vad personen själv tycker: Finns det någon förändring som skulle kunna tyda på att han/hon får gehör för detta behov? Vad vill han/hon ska hända? Svaren på de frågorna kan innehålla en del av lösningen.

Fråga också speciellt om vad som skulle hända eller vad som kommer att gå på tok om inte behovet blir tillgodosett.

Ibland uttrycker en person behov som är mycket omfattande, det kanske handlar om hela livsstilen. Då behöver man bryta ner det i mer hanterliga begrepp. Fråga vad det egentligen gäller och vad det betyder för honom/henne.

Om en person sitter fast i sina egna låsta positioner, och bara kan se en enda lösning, hjälp honom/henne att bryta dem. Fråga om det finns någon situation då den lösning han/hon vill ha inte skulle vara bra. Fråga också varför andra lösningar inte fungerar. Att måla upp ett ”Vad skulle hända om ...”-scenario kan vara en god hjälp.

Att kartlägga behov och rädslor

Syfte: Att upptäcka hur en konflikt kan analyseras och förstås på ett nytt sätt.

Tid: 1 timme och 15 minuter. (10 minuter introduktion, 30 grupparbete, 5 rapportering /grupp)

Material: stora papper, blädderblock
Tuschpennor.

Genomförande:

1. Introducera övningen. Konflikt och förvirring hör ofta ihop. Att förstå vad det är som händer är ett steg på vägen mot att upptäcka vad som kan göras för att föra händelseutvecklingen framåt. Analysen kan gälla såväl orsaken till konflikten som vad som ledde fram till den och situationen just nu. Den kan antingen ta upp fakta eller känslor eller båda delarna.

Visserligen är det viktigt att erkänna och vara medveten om vad som hände – eller påstås ha hänt – i det förflutna, men det är också viktigt att kunna byta fokus från det förgångna till nuet och framtiden.

En typ av analys som överbryggat gapet mellan känslor och konkreta praktiska ting, och som hjälper oss att se framåt, är att *låta de rädslor och behov som finns hos de parter som är inblandade i konflikten komma i fokus*.

2. Deltagarna bildar grupper på mellan 5–7 personer och väljer en konflikt som de ska analysera. Det ska vara en konflikt som minst en eller två personer i gruppen känner till eller är inblandad i, så att de andra kan använda dem som resurser, när de ställer frågor och fullföljer gruppens arbete.
3. Skriv upp de olika parterna i konflikten – alla som på något sätt är berörda av den. Ibland blir listan längre än man först trodde.
4. Försök att tänka er vilka behov de olika parterna har och vad de är rädda för. Ibland är rädslorna helt enkelt det negativa sättet att uttrycka behovet, men ofta lyfter denna fråga upp sådant som ligger djupare, och som man annars bortser ifrån.
5. Gör ett diagram, där den centrala frågan som det handlar om placeras i centrum, och namnet på de olika parterna med sina respektive behov och rädslor runt om, så som figuren nedan visar.
6. Gruppen rapporterar i plenum.

8.2.2 (forts.)

Observera: Den här övningen handlar inte om makt och inte heller om att reda ut de olika förhållanden som parterna har till varandra eller till det aktuella problemet. Trots detta – eller kanske på grund av detta – kan den i sin enkelhet vara utomordentligt upplysande. Den kan användas av vem som helst som vill förstå en konflikt bättre: en utomstående som bryr sig, en eller alla inblandade, var för sig eller tillsammans (eller båda delarna), med eller utan medlare. Vi kan naturligtvis inte vara säkra på vilka behov och vilka rädslor andra har om vi inte frågar dem. Men att över huvud taget börja tänka i sådana banor är ett steg mot ökad medkänsla – och bort från att svartmåla, demonisera, varandra.

Att uppmärksamma behov och rädslor kan också hjälpa dem som befinner sig i en konflikt att flytta fokus från förutfattade meningar och de låsta positioner som det innebär, till att se vilka frågor som är viktiga för motparten och som måste tas upp i en framtida överenskommelse, hur den än kommer att se ut. Att sätta behov och rädslor på pränt visar också att det är oerhört många saker som spelar in och att det är viktigt att få med många aspekter i en överenskommelse.

Genom att ta med alla parter synpunkter när problemet definieras och genom att ta hänsyn till så mycket som möjligt av vad de inblandade behöver och är rädda för, kan man se konflikten som ett gemensamt problem som behöver en gemensam lösning. Om parterna kan göra kartläggningen tillsammans kan det innebära ett första avgörande steg mot samarbete.

Det är viktigt att komma ihåg att det i denna fas inte handlar om att lösa problemet, utan att få en klarare uppfattning om hur problemet ser ut.

Det kan förefalla motsägelsefullt att använda ett så enkelt diagram som detta för att analysera en komplex konfliktsituation. Men just genom att försöka förstå en konflikt med hjälp av några få enkla kategorier kan man upptäcka hur komplicerade vissa förhållanden är. Många konflikter innehåller t.ex. mer än ett problem. Att komma överens om hur problemet eller problem ska definieras kan vara halva jobbet för att uppnå en lösning. I sociala och politiska konflikter handlar det dessutom vanligen inte om homogena grupper som står emot varandra. Parterna kan bestå av grupper, som inom sig har olika fraktioner, ledare och efterföljare, där finns eldsjälar och stödgrupper osv. Att erkänna att det kan vara så mångskiftande ger bättre förutsättningar för att planera hur konflikten ska bemötas – och det är syftet med denna analys.

Name of person/group:	Name of person/group:
Position:	Position:
Needs:	Needs:
Fears:	Fears:
Name of person/group:	Name of person/group:
Position:	Position:
Needs:	Needs:
Fears:	Fears:

The issue:
definition of
what the
conflict is
about

Diana Francis
med tack till "Everyone Can Win" (Cornelius and Faire)

Margareta Andermo
med tack till the Conflict Resolution Network, Australien.

Se Övning 8.2.3 Att läsa kartan
Faktablad 8.3.1 Alternativa möjligheter

Att läsa kartan

Syfte: Att lära sig använda kartan i övningen ”Att kartlägga behov och rädslor ” och att upptäcka att en noggrann analys kan avslöja oanade möjligheter.

Tid: 45 minuter.

Material: Blädderblock
Tuschpennor.

Genomförande:

1. Förklara syftet med övningen för gruppen.
2. Samma personer som har kartlagt konflikten (se Att kartlägga behov och rädslor 8.2.2 Ö) försöker fördjupa sin förståelse av konflikten genom att använda följande modell:

Sök efter

Gemensam grund

Nya perspektiv och inblickar

Dolda behov, bekymmer och förpliktelser

Särskilda bekymmer

Ledtrådar

Ge särskild uppmärksamhet åt varje parts viktigaste behov. Försök därefter hitta olika alternativ som inkluderar så många av dem som möjligt.

3. Diskutera övningen tillsammans. Vad fungerade? Fungerade inte? Vad upptäckte ni?

Kom ihåg

Vilka behov och vilka bekymmer delas av alla ?

Vad hade man inte klart för sig tidigare?

Vad uttalade behov kan dölja:
- behov och rädslor som ligger djupare
- uttalade avsikter och förpliktelser

Vilka är de särskilt svåra områden som behöver uppmärksammas?

Vad har nu upptäckts som är värt att följa upp eller få veta mer om?

Margareta Andermo

Med tack till The Conflict Resolution Network, Australien

Se Övning 8.2.2 Att kartlägga behov och rädslor
Faktablad 8.3.1 Alternativa möjligheter

Alternativa möjligheter

När behov och rädslor är kartlagda behöver man hitta alternativ som kan bli aktuella i framtiden. Det finns situationer och konflikter som är så smärtsamma och svåra att det verkar omöjligt att över huvud taget se några alternativ. Andra är lättare att hantera t.ex. så här:

- Omformulera problemet och uppmärksamma behov snarare än lösningar
- Sök flera olika alternativ. Gör en ”brainstorm” eller ett ”idéregn”. Värdera inte idéerna som dyker upp, det hindrar processen och får komma senare.
- När det finns en uppsjö alternativ, be deltagarna välja ut dem som de tycker verkar passa de båda parterna bäst.
- Det är vanligt att den här processen plötsligt avbryts. När det tydligt framgår vilka behov som finns kan en lösning framstå som den enda självklara.
- När man söker alternativ är det viktigt att dels vara uppfinningsrik och dels söka lösningar där ”båda vinner”. Det gäller att såväl lyssna aktivt som att stå för sin åsikt och samtidigt visa respekt för motparten.

Margareta Andermo

Med tack till The Conflict Resolution Network, - Cornelius/Faire/Hall

Se Övningar 8.2.2 Att kartlägga behov och rädslor

8.2.3 Att läsa kartan

Faktablad 8.2.1 Dolda behov

Medling

Organisationer eller individer som inte har några partsintressen eller förpliktelser i en konflikt kan vara till hjälp för de inblandade parterna. De kan bidra till att parterna får något slags förståelse för varandra samt hjälpa dem att kommunicera med varandra.

Medlingsprocessen kan ha två tydligt urskiljbara faser. Den första fasen innebär att medlaren talar med parterna var för sig för att försöka finna förutsättningar för ett möte mellan parterna ansikte mot ansikte. Avsikten med detta möte är att tillsammans hitta en lösning på konflikten. Detta möte kan ha formen av en direkt förhandling mellan parterna, men den innehåller ofta en annan medlingsfas, där medlaren/na fungerar som opartisk handledare.

Observera: En tredje part kan ha många olika roller som kan vara såväl positiva som negativa. Medling förväxlas ofta med skiljedom, men medan en domare gör sina egna värderingar av konflikten och föreslår en "lösning" eller villkor för en uppgörelse, så är medlarens roll att hjälpa parterna att själva nå en överenskommelse.

En medlares uppgift

- att vara den som *gör det möjligt för parterna att visa tillit* och att vara den som *får tilliten att växa*. Detta blir möjligt genom att medlaren dels visar förståelse och behandlar parternas uppgifter konfidentiellt, och dels hjälper parterna att uppfatta varandra som några som det går att kommunicera med, uppmuntrar dem att tro att det går att komma vidare.
- Att hjälpa dem att *omformulera konflikten* så att det uppfattas som ett gemensamt problem.
- Att bidra till att *skapa en atmosfär* där känslor både kan uttryckas och hanteras, och om det är nödvändigt utöva den auktoritet som parterna gett medlaren då det gäller den *process som man kommit överens om*.
- Att hjälpa till med att klargöra vad konflikten gäller och vilka alternativ som finns, och i det sammanhanget uppmuntra parterna att vara tydliga både då det gäller vad de behöver och vad de kan erbjuda. Medlaren ska också hjälpa parterna att inrikta sig på nuet och framtiden i stället för på det förflutna.
- Att uppmuntra parterna att använda sin fantasi och värdera de alternativ som finns.

8.4.1 F (forts)

Riktlinjer för medling ansikte mot ansikte

Vid denna typ av medling är vissa moment ofrånkomliga.. De kan komma i en annan ordning än den som nämns här och sträcka sig över åtskilliga möten mellan parterna men de är nödvändiga.

- Presentation och överenskommelse om hur medlingen ska ske
- Varje part ger sin syn på konflikten
- Utbyte av åsikter och ställningstaganden – och de känslor som ligger bakom.
- Parternas behov. Specificera och komma överens om vad som är viktigast på respektive sidor.
- Få fram och granska alternativ för hur problemen ska tas upp.
- Nå en överenskommelse (och om det är lämpligt skriva ner den), inklusive övervakning/återblick på processen för att omsätta den i praktiken.
- Om det är lämpligt och i överensstämmelse med kulturen, någon form av socialt utbyte, symbolisk akt eller ceremoni.

Om man skulle göra en lista på vad som krävs av en medlare för att han/hon ska klara alla dessa uppgifter skulle den bli mycket lång. Men några egenskaper som definitivt skulle finnas med på en sådan lista är *en god självkänedom, känslighet, mycket tålmod och goda nerver*. Dessutom naturligtvis förmågan och viljan att lyssna och förstå, att inte blanda in egna åsikter och önskningar, att vara omutligt opartisk och att lotsa parterna genom processen men däremot inte styra resultatet av förhandlingarna.

Diana Francis

Se Övningar 8.4.2 Tredje parts roll
8.4.3 Att rollspela medling

Tredje parts roll

Syfte: Att förstå vilken roll en tredje part kan ha

Tid: 15–30 minuter.

Material: Papper och pennor
Blädderblock
Tuschpennor.

Genomförande:

1. Tänk dig att du befinner dig i en konflikt med någon. Är det alltid till hjälp att en tredje person blir inblandad? Ett familjegräl t ex. Vilka olika roller kan en annan familjemedlem spela? Eller internationella konflikter, där en nation eller ett företag som inte direkt är inblandat bestämmer sig för att intervensera.
2. Gör två listor på blädderblock, en med positiva exempel på inblandning och en med negativa.

Olika roller kan vara antingen positiva eller negativa för olika personer i olika situationer. Att en tredje part blir inblandad kan antingen innebära stöd och uppmuntran, eller få motsatt inverkan med låsta positioner som följd.

3. Diskutera listan. När kan du vara till hjälp genom att inta en opartisk roll, t.ex. som medlare, och när kan det vara bra att ta ställning för ena parten?

Diana Francis

Att rollspela medling

Syfte: Att introducera medlarens roll och lära sig vad som är viktig vid en medling.

Tid: 1 timme och 10 minuter eller mer (10 minuter introduktion, 5 för att beskriva konfliktsituationen, 10 till förberedelse, 20 till rollspel, 20 till att lämna rollerna och ge återkoppling, 15 till diskussion av övningen)

Material: Utrymme och utrustning som gör rollspelet möjligt.

Genomförande:

1. Introducera övningen.
I den här övningen behövs det tre eller fyra frivilliga som medverkar i ett rollspel. Övriga tittar på och lär av rollspelet. Rollspelarna får några minuter att förbereda sig på. Efter rollspelet diskuterar vi vad som hände.
Be om frivilliga: två som spelar de inblandade i konflikten, en eller två som agerar medlare.
2. Beskriv en konfliktsituation. Ge bakgrund, de inblandades karaktärer och den situation där medlaren kommer in.
3. Ge rollspelarna 10 minuter att sätta sig in i sina roller och förbereda rummet för mötet med medlaren. ”Tänk på rollerna ni ska spela. Föreställ er hur ni skulle känna det i verkligheten. Medlare, förbered hur du vill genomföra mötet.”
4. Resten av gruppen tar plats på sådant avstånd att de kan följa vad som sker. Säg åt publiken att inte lägga sig i, inte skratta, att vara tyst och observera. Deras uppgift är att följa processen och ge återkoppling efteråt.
5. Låt rollspelet pågå ungefär 20 minuter. Avbryt vid ett lämpligt tillfälle, med hänsyn till den tid ni har och hur långt rollspelet har kommit.
6. Rollspelarna går ut ur sina roller, t.ex. genom att byta plats och säga ”nu är jag mig själv igen”, och får återkoppling från åskådarna. Hur upplevde medlaren/na det? Hur upplevde personerna i konflikten det som hände? Vilka framsteg gjordes och när blev det svårigheter? Kommentarer från åskådarna? Försök vara både känslig och tydlig i era observationer.
7. Diskutera vad som hände i rollspelet. Sammanfatta vad övningen lärt er.

Observera: Rollspel kan också göras i små grupper, med bara en eller två observatörer och med en person som lotsar den lilla gruppen genom processen.

Diana Francis

Se 8.4.4 Ö Att vara medlare
8.4.5 F Att leda rollspel

**Att vara medlare –
vad som krävs och hur man bör agera**

Syfte: Att förstå den särskilda roll som en medlare har och vikten av att inte vara partisk.

Tid: 30 minuter

Material: Papper och pennor
Blädderblock
Tuschpennor

Genomförande:

1. Introducera övningen.
Tänk dig att du har en konflikt med någon och att en tredje part försöker hjälpa er att reda ut problemet. Vilken kvalitéer och vilken attityd skulle du vilja att den personen hade? Vad skulle du inte tycka om?
Uppmana deltagarna att skriva ned vad de tycker.
2. Låt deltagarna dela med hela gruppen vad de tycker. Använd blädderblocket och gör en lista med vad som kan vara positivt och en med vad som kan vara negativt.
3. Diskutera listorna och lägg vid behov till sådant som är viktigt, t.ex. att inte bli partisk, att definiera parternas behov och rädslor, att vara känslig för vad parterna kan klara av, att visa tillförsikt till att det finns en utväg, att hålla undan egna känslor.
4. På vilka områden tror du att medlare/medling är användbart?
Samtala i gruppen.

Margareta Andermo

Med tack till The Conflict Resolution Network, Australien

Att leda rollspel

1. Se till att alla förstår uppgiften och fördela rollerna.
1. Ge rollspelarna tid att tänka igenom och leva sig in i sina roller. Om några av dem - i sina roller - behöver planera något tillsammans, så ska det ske nu.
2. Sätt igång rollspelet. Observera vad som händer och iaktta samspelet. Det kan vara bra att anteckna.
3. Avbryt spelet vid lämpligt tillfälle, med hänsyn till den tid ni har och hur långt rollspelet har kommit. Om rollspelet av någon anledning helt spårar ur, avbryt och diskutera vad som händer. Men gör detta bara som en sista utväg. Det som gör rollspelet till ett så bra pedagogiskt redskap är att det kan väcka så starka känslor.
4. Låt varje rollspelare berätta hur han/hon känner sig just nu, fortfarande i rollen. Om personen är redo att lämna rollen bakom sig, uppmana honom/henne att bli sig själv igen. Det kan vara till stor hjälp att flera deltagare byter platser med varandra. Kolla att det känns OK för var och en att nu, efter att ha lämnat rollen, fortsätta diskussionen och få feedback. Det är mycket viktigt att alltid ge tillräckligt med tid för att gå ut ur rollen och ge feedback.
5. Ge varje rollspelare möjlighet att ge sin version av hur rollspelet gick, hur det kändes, vad de lade märke till vid olika tillfällen. Uppmärksamma särskilt hur försök att uppträda på ett ickevåldsligt sätt eller att medla fungerade, och varför det blev som det blev. Komplettera sedan med dina egna iakttagelser.
6. Använd den tid som återstår till en allmän diskussion om de frågor som väckts.

Diana Francis

Se Övningar 8.4.3 Ö Att rollspela medling
8.4.4 Ö Att vara medlare

Våld och hur våld kan bemötas

Syfte: Att identifiera olika sorters våld i samhället och se vilka möjligheter det finns att bemöta det.

Tid: 1 tim och 10–40 minuter, beroende på gruppens storlek

Genomförande:

1. Förklara syftet med övningen. Det är viktigt att se våldets verklighet och analysera det för att kunna bemöta det på ett konstruktivt sätt.
2. Förklara övningen med egna ord: Bilda grupper på 5–6 personer. I gruppen vill jag be er att dela erfarenheter som ni har av våld. Det kan vara personliga erfarenheter, men det kan också vara våld som ni ser runt omkring er i samhället. Kom ihåg att det är du själv som väljer vad du vill berätta! Allt som sägs i gruppen är konfidentiellt och stannar inom gruppen. I denna övning är det viktigt att lyssna uppmärksamt, inte avbryta och inte ifrågasätta vad någon har upplevt.
3. Diskutera utifrån era berättelser vilka typer av våld som finns och hur de hänger samman. Välj en av gruppdeltagarna till att lotsa gruppen genom samtalet, och en som för anteckningar och gör diagram. Var och en får först några minuter för sig själv och sedan arbetar gruppen i ca 45 minuter.
4. Alla möts på nytt till gemensam samling. Grupperna rapporterar 4 –5 minuter var. Obs! Rapportering gäller vilka typer av våld gruppen identifierat, inte deltagarnas personliga berättelser.
5. Diskutera alla tillsammans vad ni menar med våld. Enskilda kan kommentera gruppernas rapporter eller lägga till egna frågor/påståenden.
6. Handledaren erbjuder en definition av våld som kanske kan summera samtalet och skriver det på blädderblocket

våld =

en destruktiv handling som skadar, förtrycker, exploaterar, förminskar

Kommentar: makt kan användas våldsamt, men är i sig själv varken positivt eller negativt. Makt kan användas på ett bra sätt eller på ett dåligt, medan våld är något negativt per definition.

7. Ge möjlighet till att diskutera definitionen.

9.1.1 (forts.)

8. Introducera några sätt som man kan bemöta våld på
 - Passivitet, se till att allt lugnar sig
 - Aggressivitet, motvåld
 - Att tydligt visa vad man tycker och var man står, aktivt ickevåld

Observera: Det är viktigt att vara medveten om att denna övning kan vara traumatisk för den som har varit utsatt för våld och som inte haft hjälp att bearbeta detta. Det kan vara klokt att föreslå att deltagarna väljer att inte gå alltför djupt i sina egna upplevelser, utan snarare fokusera de olika typer av våld som går att identifiera.

Diana Francis
Margareta Andermo

Se Faktablad 9.2.2 F Aktivt ickevåld

Konfliktomvandling – en process med olika faser

För att en situation där det råder förtryck och extrem obalans i maktförhållandena ska förändras och ersättas av verklig fred måste vissa saker hända. Det är nödvändigt att ta sig igenom en process. Det diagram som här presenteras visar de olika faser i processen som brukar förekomma. *Diana Francis* och *Guus Meijer* har sammanställt diagrammet som bygger på erfarenheter av konfliktomvandling på olika håll i världen.

De skeden som beskrivs är inte nödvändigtvis statiska, de har sin egen dynamik. Inte heller följer processen ett bestämt schema där det ena följer det andra i en bestämd ordning. Ofta handlar det om ”två steg framåt och ett tillbaka”, eller t o m tvärtom. Ofta behöver man ta om olika delar av processen och föra in nya erfarenheter, för att på allvar kunna komma vidare.

Diagrammet

Det som finns beskrivet inom *ovalerna* är olika faser i processen, medan det som står i *rektanglarna* beskriver handlingar och aktiviteter, som gör att man kommer vidare till en ny fas.

1. Diagrammet börjar med en situation där *förtrycket* är så totalt att *konflikten är dold eller latent*. Den förtryckta gruppen förblir passiv trots extrem orättvisa eller strukturellt våld, något som ofta upprätthålls med fysiskt våld, eller hot om fysiskt våld. Människorna är passiva p.g.a. tradition, brist på medvetande, eller för att maktbalansen är sådan att de inte har någon möjlighet att bli tagna på allvar vad de än gör.
2. För att en förändring ska kunna ske måste några enskilda personer eller en grupp börja reflektera över, förstå och ge uttryck för vad som händer, och därmed uppmuntra andra att göra detsamma. Denna process där *medvetandet utvecklas* beskrivs i latinamerikanskt befrielsespråk med termen ‘conscientisation’, medvetandegörande.
3. Om reflexionen medför en tillräckligt stark beslutsamhet, leder det till att man *bildar grupper*, grupper som bestämmer sig för att medverka till förändring. Deras första uppgift är att fortsätta reflektera och analysera, för att så småningom kunna formulera ett gemensamt syfte och en strategi. När de börja agera för att få stöd och därmed öka sin relativa makt utvecklar de sedan en organisation.

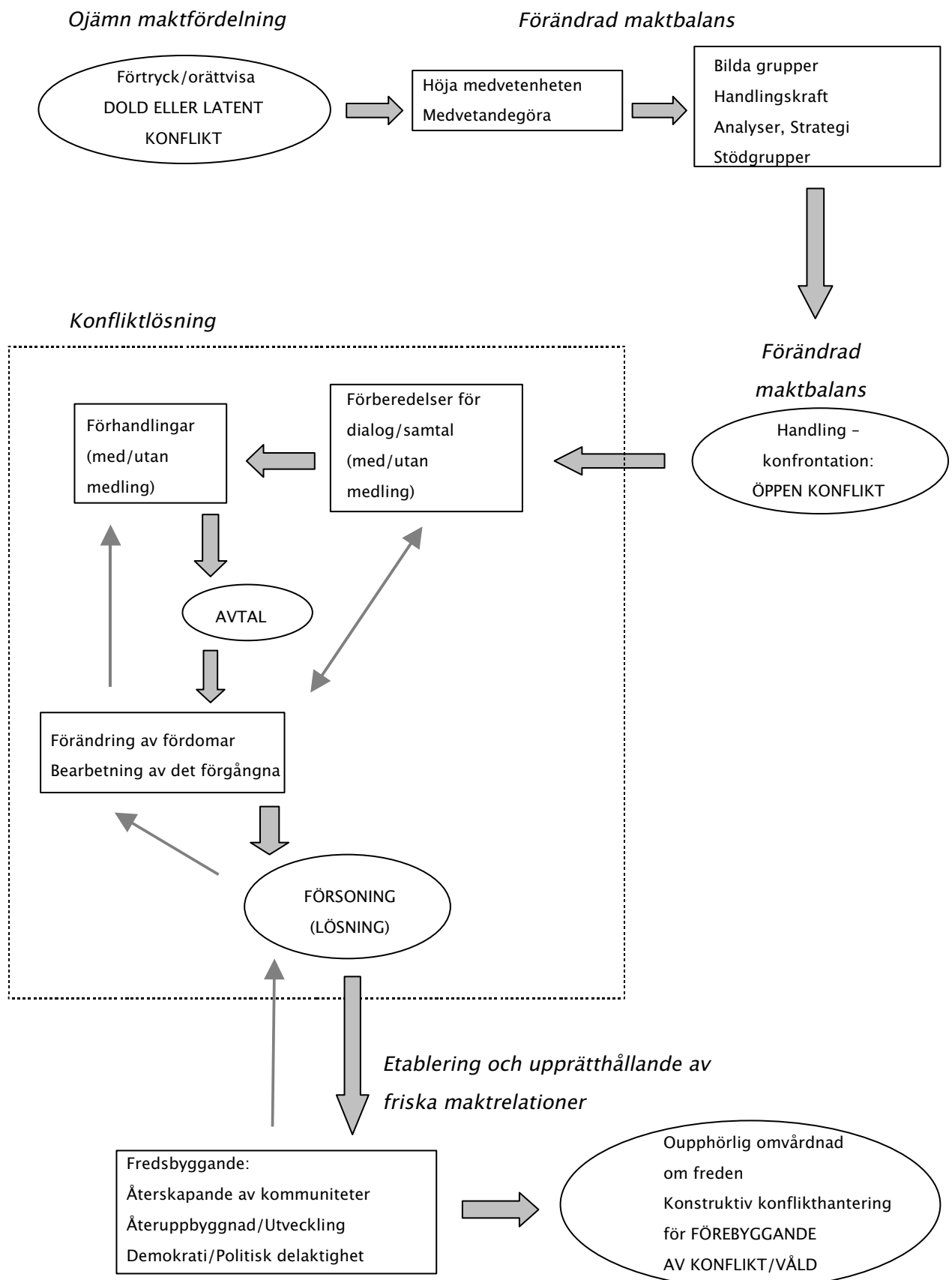
Somliga grupper väljer medvetet att använda våld i sin kamp. Andra tänker över huvudet taget inte på våld som ett alternativ eller anser inte att våld skulle tjäna något till. Ytterligare andra väljer ickevåld som sin strategi och har som princip att handla ickevåldsligt.

4. I takt med att gruppernas styrka växer, att de blir alltmer synliga och att det märks vad de vill, kommer de att uppfattas som ett hot mot dem som har makten. En fas med *öppen konfrontation* verkar oundviklig. Det är mycket möjligt att de som har makten vidtar åtgärder för att undanröja hotet, och det kan innebära fysiskt våld även om de förtryckta grupperna har valt ickevåldet.

5. Under detta skede då *öppen konflikt* råder, kommer maktförhållandena mellan de inblandade parterna att förändras som en följd av den pågående konfrontationen, men också beroende på vad som i övrigt sker internt hos parterna och i omgivningen. Även om konfrontationen går så långt som till väpnad konflikt är det nödvändigt att finna en väg tillbaka till dialog. När den förtryckta gruppen har ökat sin relativa makt och sitt inflytande tillräckligt mycket, kan de räkna med att bli tagna på allvar som part i en dialog.
6. I detta skede är det möjligt att börja den process som beskrivs som konfliktlösning, där kommunikationerna i viss mån återupprättas och avtal sluts. Detta är ingen enkel process: samtal kan kollapsa, överenskommelser brytas, konflikten kan flamma upp igen.
 - a. Ett opartiskt ingripande kan underlätta, t.ex. genom medling som banar väg för förhandling mellan parterna.
 - b. Medling kan också vara till hjälp i själva förhandlingarna. Genom att man förbereder marken och för dialog ansikte mot ansikte kan situationen bli mindre överhettad, mer hopp och tillit genereras och en del av fördomarna försvinna.
 - c. Detta underlättar i sin tur för parterna att nå en överenskommelse och hålla fast vid den. När parterna kommit överens kan det bli möjligt att ta itu med en del av den psykologiska skada som konflikten och det som orsakade den åstadkommit, och att utveckla positivare relationer mellan de grupper som tidigare befann sig i konflikt.
7. För hela samhällets bästa är det nödvändigt att de överenskommelser som gjorts får slå rot genom samarbetsprojekt på lång sikt. De behöver komma till uttryck i samhällets olika institutioner och i vad som sker i samhället.
8. Men samhällen är inte statiska och den slutliga fasen ”fred” förutsätter faktiskt att tusentals processer kommer igång, processer som innebär att medvetenheten bibehålls, att utbildning sker, att man lär sig hantera olikheter. På alla nivåer måste människor anpassa sig och engagera sig så att en ny förtryckarsituation – eller annan orsak till konflikt – inte uppstår, utan att en fredlig samexistens byggd på rättvisa blir möjlig.

Observera:

Extrem obalans i maktförhållanden är inte det enda som kan vara utgångspunkten för en öppen konflikt. Det som leder fram till en konflikt kan ha sina rötter i helt andra saker. Men det är alltid nödvändigt att ta frågor som rör makt och rättvisa på allvar när man vill granska en konflikt och göra något åt den. Å ena sidan kan ”lösningen” av en konflikt i praktiken innebära att man undertrycker den befogade önskan om förändring som finns: man ser till att det blir lugnt i stället för att skapa fred. Å andra sidan är det nödvändigt att de som är beredda att ta en konflikt för rättvisans skull också inser vad det kan kosta för alla berörda, och vilka deras möjligheter är, nu och i framtiden, beroende på vem som har makten.



Aktivt ickevåld

Det är sunt att reagera mot våld. Men det finns olika sätt att reagera :

- Att förbli passiv inför våld och orättvisor eller att försöka blidka de ansvariga är att samarbeta med våldet och ge det fortsatt utrymme.
- Att reagera aggressivt eller med motvåld är att bli en del av våldets dynamik.
- Att tydligt visa sin egen ståndpunkt och bemöta våldet med ickevåld är att införa en ny dynamik.

Detta tredje alternativ kan beskrivas som *aktivt ickevåld*.

Det aktiva ickevåldets filosofi

Icke-våld är en filosofi, ett sätt att möta livet och att hantera relationer på alla nivåer – det personliga planet, i samhället, internationellt – där varje människa ses som kapabel att ta ansvar för sitt och andras liv. Icke-våld är också det ord som används för att beskriva handlingar eller beteenden som har denna livshållning som grund. Icke-våld är aktivt, inte passivt.

Att omfatta aktivt ickevåld förutsätter

- tron på att varje människa har förutsättningar att göra det goda och ett samvete som kan röras
- tron på att varje människa är värd respekt även om hennes handlingar inte är det
- tron på att respekten för människan är den starkaste kraften för positiv förändring, medan våld i alla former bryter ner och leder till mer våld.

Icke-våldets filosofi grundar sig på uppfattningen att det som blir följderna av en handling återspeglar handlingens natur; att t o m själva handlingen är ett resultat. När vi tar till våld eller reagerar med våld upprätthåller vi våldet och begår våld såväl mot oss själva som andra. När vi tillämpar ickevåld, skapar våra handlingar – hur obetydliga de än är – en förutsättning för nya relationer eller en ny riktning. Därför bör respekten för människan styra såväl vilka mål vi sätter upp som sättet på vilket vi tänker uppnå dem.

Att kämpa för att övervinna våld är att *utsätta sig för risker*. I strider som innefattar våld tänker man sig att våldet riktas mot motståndaren. De som agerar med aktivt ickevåld accepterar om det är nödvändigt som en konsekvens av sin övertygelse att själva utsättas för våld för att bryta våldets spiral.

Icke-våldskampens mål är att *övervinna våld och orättvisa snarare än att besegra en motståndare*, att uppnå ett resultat där alla de inblandades grundläggande behov tillgodoses, och därmed öppna vägen för försoning.

Icke våldets metoder

För dem som vill åstadkomma förändring genom ickevåld står *dialog*, konstruktiv kommunikation, högst på önskelistan. Även när dialogen förefaller vara i det närmaste omöjlig bör den fortsätta att vara målet för allt man gör.

Offentliga aktioner behövs för att öka det allmänna medvetandet om en orättvisa och få stöd för kravet på förändring, när de som har makten inte vill delta i dialogen,

Demonstrationer kan innebära

- *aktioner som vill visa på någonting*: marscher, gatuteater, dela ut flygblad, vakor, faste-aktioner, sittdemonstrationer eller blockader
- *aktioner som har en direkt effekt på vad som händer*
- *symboliska aktioner* emot något som ger uttryck för den orättvisa man bekämpar. Sådana aktioner medför ibland *civil olydnad*, att avsiktligt bryta mot lagar som stöder en orättvisa.
- att *vägra samarbeta med en orättfärdig politik* kan också vara ett kraftfullt sätt att göra motstånd – om t.ex. sjömän vägrar att transportera kärnkraftsavfall och dumpa det i havet, eller om konsumenter beslutar sig för att bojkotta vissa varor.

Det finns ingen ände på allt som folk hitta på, men syftet är att dra till sig uppmärksamheten, att få folk att ändra sig och att göra det allt mer omöjligt att ignorera de behov som den förtryckta gruppen har.

Checklista för ickevåldsaktioner

Det finns olika listor för olika sorter ickevåldsaktioner. Men vad det än gäller är det viktigt att komma ihåg följande:

- Aktionerna ska föregås av väl genomtänkta analyser och strategier och omfatta en noggrann beräkning av vad som kan tänkas bli effekten av aktionen.
- Använd fantasin för att kunna föra fram det du vill. Det räcker inte att vara förnuftig, folk behöver skakas om och väckas om de ska kunna förändras.
- Om man vill att en aktion ska dra till sig massmedias uppmärksamhet är det viktigt att tänka efter hur aktionen kan uppfattas och hur den ska presenteras. Vilka vill man ska få del av budskapet och vilken effekt kommer det troligen att få på dem?
- Resultatet av aktionen är direkt beroende av vilken möda man lagt ner på förberedelserna, in i minsta detalj.
- Deltagarnas egen inre förberedelse som individer och enigheten i gruppen för aktionen och dess syfte är betydelsefull.
- Deltagarna bör ha tänkt över vad de kan riskera genom att medverka i aktionen och vara förberedda såväl moraliskt som praktiskt för konsekvenserna.

Diana Francis
med tack till Jean och Hildegard Goss-Mayr

Ickevåldets filosofi

Syfte: Att göra deltagarna medvetna om olika källor till inspiration för ickevåld.

Tid: 50–60 minuter. (5 minuter introduktion, 30 minuter arbete i grupper, 5 minuter vardera för rapporter)

Material: Blädderblock
Tuschpennor.

Genomförande:

Introducera övningen. Bakom de ickevåldsaktioner som människor runt hela vår jord och under historiens lopp ha genomfört finns en ickevåldsfilosofi. Det är viktigt att vara medveten om den filosofin för att kunna hämta styrka och inspiration från den, så att vi är mer medvetna om vad vi gör och varför.

Dela upp deltagarna i grupper på tre eller fyra. Be dem att dela med sig till varandra av vad som inspirerar dem personligen i ickevåldsarbetet: tro, filosofi, personliga upplevelser, berättelser. Gruppen ska ena sig om tre saker som de ska ta med sig tillbaka till den stora gruppen.

Varje grupp rapporterar från sitt arbete. Lista exempel på blädderblock, t.ex. vikten av att ha förebilder – som t.ex. Jesus Kristus, Gandhi, Martin Luther King. Obs – glöm inte kvinnliga förebilder för pacifism. Nämn också gärna sådant som vakor, fasta, tro, gemensamma aktioner.

Diana Francis

Erfarenheter av aktivt ickevåld

Syfte: Att ge kött på benen åt idéerna om ickevåld.

Tid: 1 timme och 10 minuter. (10 minuters introduktion, 40 minuters arbete i grupper, 30 minuter i hela gruppen)

Material: Blädderblock
Tuschpennor.

Genomförande:

1. Presentera idén om aktivt ickevåld som det konstruktiva sättet att möta våld och orättvisa.
2. Bilda grupper på 5–7 personer och berätta för varandra om egna erfarenheter av ickevåld eller om andras som ni hört talas om.
3. Återsamlas i storgrupp. Inbjud deltagarna att dela med sig av exempel som kändes särskilt starka eller fantasifulle, och skriv på blädderblock upp något av det som är karaktäristiskt för detta slags aktioner.
4. Använd en del som sägs i Aktivt ickevåld 9.2.2 F:1 för att göra en kort presentation och för att sammanfatta diskussionen om erfarenheterna av aktivt ickevåld.

Observera: Ett bord med litteratur och en boklista med tips om vad man kan läsa är bra att ha tillgängligt för deltagarna efter övningen.

Diana Francis

Se Faktablad 9.2.2 F:1 Aktivt ickevåld
9.2.2 F:2 Icke våldets metoder

Att planera en ickevåldsstrategi steg för steg

Syfte: Att lära sig mer om hur man tillämpar ickevåld i en aktion

Tid: 1 timme 10 minuter.

Material: Stora pappersark
Tuschpennor.

Genomförande:

1. Påminn deltagarna om tidigare diskussioner om ickevåldsaktioner och vägledningen i faktabladet.
2. Be deltagarna återvända till de grupper som de var i när de tidigare använde modeller för analys och strategi. Nu gäller det att fortsätta arbetet med att göra en plan för aktionens första tre månader. I mån av tid kan de också börja detaljplanera den första delen av aktionen.
3. Grupperna redovisar sina planer i plenum.

Observera: Den händelse som är planerad i detalj kan också ligga till grund för ett rollspel för att pröva på att tillämpa ickevåld i samband med en konfrontation.

Diana Francis

Se Faktablad 9.2.1 Konflikthandling
9.2.2 Aktivt ickevåld
9.3.1 Modeller för förändringsarbete
8.4.5 Att leda rollspel

Modeller för förändringsarbete

Analys

Den vanligaste orsaken till att aktionsgrupper bildas är att människor vill åstadkomma förändringar. Den första uppgiften är att definiera vad det är de vill förändra, sätta namn på orätten de vill undanröja eller våldet de vill sätta stopp för. Detta är en viktig uppgift som kan ta lång tid.

I denna modell (utarbetad av Jean och Hildegard Goss-Mayr) för hur en analys av en förtryckarsituation kan göras (fig 1) är orätten framställd som en uppochnervänd pyramid, som hålls uppe med hjälp av ett antal pelare. Pelarna är grupper eller institutioner i samhället som genom sin passivitet, sina handlingar eller sitt stöd ser till att status quo upprätthålls. Analysen innebär att orätten formuleras och stöttepelarna görs tydliga.

Bönderna i Algamar i Brasilien och deras kamp för rättvisa är ett klassiskt exempel, som också används här.

Bönderna, som inte hade några juridiskt bindande papper på att de ägde den mark som deras familjer hade odlat i generationer, hade körts bort av multinationella företag. Deras definition av den orätt som begicks mot dem finns i triangeln nedan. De tog också med ”orättfärdiga jordbruksstrukturer” eftersom det som hände dem var en del av den brasilianska regeringens politik. Konfiskering av land användes som ett medel att dra till sig utländska investerare och öka produktionen av salugrödor på bekostnad av familj jordbruk.

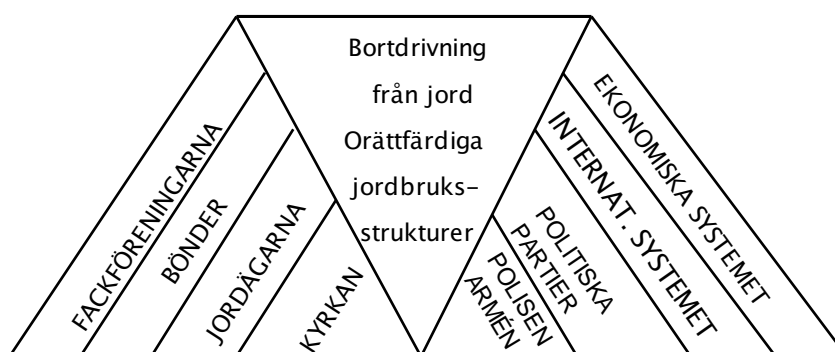


Fig 1

Bönderna satte upp sig själva som den första stöttepelaren, eftersom de hade varit passiva och accepterat att bli bortkörda. Sedan identifierade de andra grupper som också var ansvariga:

- *jordägarna* (de multinationella företagen)
- *kyrkan*, vars hierarki ville liera sig med de rika och inflytelserika
- *fackföreningarna*, som hade misslyckats med att föra deras talan
- *armén*, som arbetade för regeringen som stödde de multinationella företagens övertagande av land
- *företagens privata milis*, som brukade kränka bönderna
- *de politiska partierna*, som antingen hade stött regeringens politik eller hade misslyckats med att driva frågan om den historiska rätten till land
- *den ekonomiska politiken och det system*, som föredrog utländska investeringar framför lokalbefolkningens behov och rättigheter
- *de internationella intressena*, som utövade stark press på Brasiliens interna angelägenheter.

Kärngrupper och stödgrupper

När orättens stöttepelare identifierats kan gruppen börja fundera över hur de ska få bort dem eller få dem att vittra sönder. De måste fråga sig varför dessa grupper ger sitt stöd åt orättvisan och hur de skulle kunna förmås att byta ståndpunkt, vad som skulle kunna få dem att ändra sig.

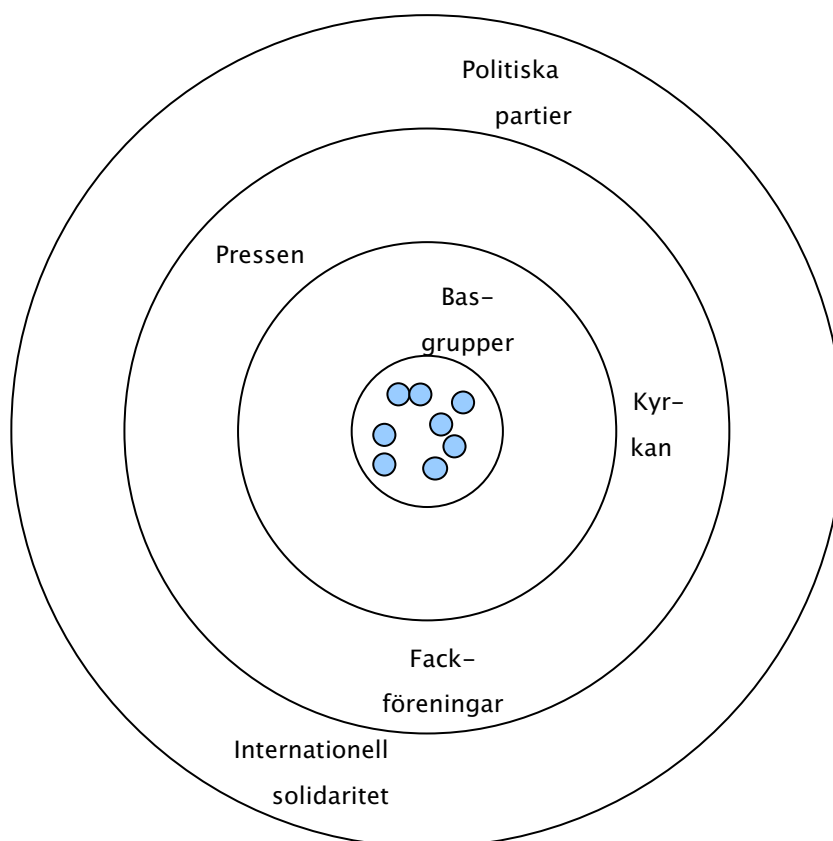
Eftersom de inser att de fortfarande bara är en liten grupp och relativt maktlösa, behöver de också fundera över hur de ska kunna få stöd.

Bönderna i Algamar, som också var en basgrupp i den katolska kyrkan, framställs som centrum i en kampanj som ska växa. Den första naturliga stödgruppen är *andra basgrupper* i området. Med deras hjälp räknar man med att *kyrkan på olika nivåer* dras in, liksom *fackföreningarna* och *pressen*, som vid det laget kan förväntas vara intresserad.

Med denna uppbackning kan också *de politiska partierna* sökas upp. *Kontakter utomlands* kan utöva påtryckningar på de multinationella företagen och andra regeringar, och därmed fästa uppmärksamheten på de repressioner som skulle kunna ske mot bönderna i Brasilien.

Lägg märke till att grupper som till en början förefaller vara stöd för orätten också kan återkomma som tänkbara lierade. När ett sådant lojalitetsskifte sker har en klar förändring i maktbalansen skett.

Fig 2



Målformulering och strategi

Men det räcker inte att en grupp vet vad den vill bli av med - även om det är en mycket bra början. De måste också veta vad de vill ha i stället. De behöver en vision, ett mål att arbeta mot, ett nytt sätt att arbeta på som kan börja nu, så att det nya byggs upp samtidigt som det gamla bryts ner. Detta var centralt i Mahatma Gandhis syn på ickevåld och han kallade det ett *konstruktivt program*.

De växande krafter som arbetar för en rättfärdig lösning på konflikten utvecklar tillsammans ett alternativ, en ny och mer rättvis situation. Alla ges möjlighet att delta i uppbyggnaden av det nya - även de tidigare motståndarna. På så sätt läggs grunden till en verklig försoning.

OBS! Fig 3.

↑	NATIONELL KAMPANJ FÖR LANDREFORM	↑
↑	BÖNDER FÅR RÄTT TILL POLITISKT ANSVAR	↑
↑	BÖNDER STARTAR KOOPERATIV	↑
↑	BÖNDERNAS RÄTT TILL LAND RESPEKTERAS	↑

Böndernas framtidsprogram börjar i grunden med deras egen lokala seger, fortsätter sedan med i en process där deras egen effektivitet och ekonomiska makt utvecklas, sedan till att de blir delaktiga i sitt lands politiska process och slutligen till en nationell kampanj för en landreform.

Analys och strategi för förändring

- Syfte:** Att träna hur man lägger upp en strategi för förändring i en ickevåldsaktion
- Tid:** 1 timme och 15 minuter. (25 minuter till introduktion och frågor, 20 till arbete i grupp, 20 för redovisning i plenum.)
- Material:** Blädderblock
Tuschpennor
På blädderblock: diagrammet med den upp-och-ner-vända pyramiden stödd av pelare.

Genomförande:

1. Presentera modellerna för att ge förtryckta grupper självkänsla och handlingskraft.
2. Ge gruppen instruktioner: ”Bilda grupper på 5–6 personer. Varje grupp väljer en förtryckarsituation som är välkänd för åtminstone en person i gruppen. Använd modellerna för att göra en analys. Definiera orättvisan och namnge pelarna som upprätthåller orättvisan. Planera hur aktionen ska kunna få stöd, börja med den förtryckta gruppen i mitten. Besluta om mål för ett ’konstruktivt program’, och börja med det första målet (det som finns längst ner).”
3. Låt varje grupp redovisa i plenum och sätt upp pappersarken på väggen.

Diana Francis

Se Faktablad 9.2.2 F:1 Aktivt ickevåld
9.3.1 F:1 Modeller för förändringsarbete