

Ordlista

mångfald, inkludering och rättvisa



Ordlista

Ord är viktiga. Språket ger makt och vad vi säger spelar roll. Språket är i ständig utveckling, och vi behöver med jämna mellanrum uppdatera vårt språkbruk så att vi säkerställer att det speglar vår strävan att vara en inkluderande organisation.

Som ett led i att stärka vårt arbete med mångfald, inkludering och rättvisa har vi tagit fram en lista med ord och begrepp som kan vara bra att känna till när vi nu fördjupar oss i dessa frågor. Du kan se den som ett verktyg för att stärka vår förmåga att uttrycka oss på ett sätt som respekterar och inkluderar alla människor. Vi vill skapa en miljö där alla känner sig sedda, hörda och respekterade. Vi vill också öka medvetenheten kring vårt språk och dess påverkan på andra. Vi ser det som en möjlighet att skapa en bättre förståelse för varandra och andras olika erfarenheter och upplevelser.

Vi hoppas och tror att ordlistan kan bidra till att skapa en gemensam förståelse för ord och begrepp som är viktiga att känna till när vi vill skapa en arbetsplats som präglas av

jämlikhet. Genom att utöka vårt ordförråd och bli bekväma med begrepp som kanske är nya för oss, ger vi oss själva förutsättningar för viktiga samtal och tar ett steg närmare en inkluderande och jämlik organisation.

Som organisation befinner vi oss på en läranderesor där vi vill bli bättre på att tillvarata mångfald och att alla ska känna sig inkluderade. Det kommer inte alltid bli rätt, vi kommer alla att säga fel ibland och det behöver vi ha förståelse för. Misstag är ett tillfälle att lära sig. Däremot behöver vi förstås ta ansvar för om vi råkat uttrycka oss på ett sätt som sårar någon annan, och be om ursäkt för det.

Eftersom språket uppdateras och förändras är ordlistan ett levande dokument. Vi vet att ordlistan inte är komplett och uppmanar alla att aktivt bidra till dess utveckling.

Orden presenteras i bokstavsordning.

Tack för att du är en del av det viktiga arbetet för en inkluderande och trygg organisation.

Andrafiering är att framställa någon annan som främmande.

Cisperson är en person som identifierar sig med könet en blev tilldelad vid födseln. Cispersons-begreppet kom till för att beskriva normen. Ordet ”cis” är latin och betyder ungefär ”på denna sida om”. Cis har ingenting med sexualitet att göra.

Bias påverkar vår beslutsfattande förmåga genom olika förutfattade meningar, antaganden eller systematiska feltänk vi bär på, som i sin tur påverkar hur vi bemöter andra. Dessa bias kan vara både medvetna och omedvetna.

Diskriminering är när någon behandlas orättvist eller sämre än någon annan. Enligt diskrimineringslagstiftningen i Sverige är det diskriminering när någon missgynnas på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi har även valt att ha med språk, i enlighet med Europarådets rekommendation. Diskriminering kan vara både direkt och indirekt.

Funktionshinder är en begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i en viss miljö. En funktionsnedsättning blir ett funktionshinder när det finns brister i tillgänglighet och anpassning i omgivningen.

Funktionsnedsättning är en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. En funktionsnedsättning kan uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd eller till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Sådana sjukdomar, tillstånd eller skador kan vara av bestående eller av övergående natur.

Funktionsvariation berör alla människor och beskriver att alla funktionsförmågor varierar i hela befolkningen. Det handlar

inte om att fungera bättre eller sämre, utan att det är olika. Som exempel är inte bara intellektuell funktionsnedsättning en funktionsvariation utan genomsnittlig begåvning eller väldigt hög intellektuell förmåga är också funktionsvariationer.

Gaslighting beskriver en psykologisk manipulation av en individ, där man får individen att tveka över sin egen sanning och mentala hälsa. Gaslighting uppstår oftast i situationer där den ena parten inte själv upplever marginalisering och innehar privilegier i förhållande till den andra parten.

Genus är det sociala könet som skapas av handlingar och föreställningar om kvinnlighet och manlighet i samhället (könsroller). Genus behöver alltså inte ha något att göra med det biologiska könet.

HBTQA+ är en förkortning för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer som identifierar sig som queer, intersexuella eller asexuella. Andra icke-normativa identiteter representeras av ”+”-tecknet.

Härskartekniker är sätt för att utöva makt eller vidmakthålla ett socialt överläge. Ofta av män gentemot kvinnor. De fem härskarteknikerna är: osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbesträffning samt påförande av skuld och skam.

Ickebinär är en person som inte känner sig som kvinna eller man. Ickebinär betyder inte samma sak för alla som definierar sig som det. En del känner sig som både tjej och kille, andra att de befinner sig mellan de två kategorierna. En del ickebinära lider av könsdysfori och behov att ändra kroppen med hormoner och/eller kirurgi. Ibland används ickebinär som ett paraplybegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen.

Indirekt diskriminering är när en regel eller praxis som tillämpas på alla faktiskt missgynnar vissa personer på grund av deras kön, ålder, etnicitet, funktionsvariationer, könsöverskridande identitet eller uttryck, trosuppfattning, sexuell läggning eller språk.

Inkludering är de aktiva handlingar som en individ möts av varje dag. Beteenden, bemötande, gruppnormer, ledarskap och strukturer. I en inkluderande miljö kan en person vara sig själv och samtidigt uppleva tillhörighet och samhörighet. Individen behandlas som en i gemenskapen, värdesätts för sin unikheter och har möjlighet att bidra, oavsett bakgrund och perspektiv. Inkludering innebär också att ta bort strukturella hinder och skapa förutsättningar för individer att känna sig välkomna och respekterade i organisationen.

Intersektionalitet är ett perspektiv som utgår från att olika maktordningar samverkar och kan förstärka varandra. Genom en intersektionell analys kan vi bättre förstå hur överordning och underordning skapas och upprätthålls i samspelet mellan olika identiteter. Bland annat kön, etnicitet, klass, ålder, funktionshinder och religion. En intersektionell analys beaktar alltså inte bara en enskild identitet utan undersöker hur flera identiteter samverkar och påverkar varandra.

Jämlikhet betyder att alla individer är lika mycket värda och ska behandlas lika bra. De ska ges samma möjligheter, rättigheter och resurser.

Jämlikhetsdata är en metod som används för att på ett etiskt, rättssäkert och vetenskapligt sätt ta fram kunskap som kan utgöra underlag för ett aktivt jämlikhets- och inkluderingsarbete. Metoden bygger på anonymitet och självidentifiering.

Jämställdhet syftar till jämlikhet mellan kvinnor och män. Med andra ord att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter i organisationen. Och inflytande och makt över beslutsprocesser.

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att en ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt.

Könsidentitet är en persons självupplevda könsbild. Den kanske eller kanske inte överensstämmer med det kön som en tilldelats vid födseln eller det kön som samhället ser en ha.

Könsuttryck är hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön. Till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Mikroaggressioner är subtila handlingar, ord eller attityder som är nedlåtande, diskriminerande eller kränkande gentemot personer som inte tillhör normen. Den som utsätter någon för mikroaggressioner kan göra det omedvetet. Kommentarer och frågor som ställs är ofta djupt förankrade i kulturen. Eftersom mikroaggressioner inte uttrycks öppet är de svårare att bemöta och identifiera. Den som drabbas tvivlar ofta på sin egen uppfattning och den andres intentioner och försöker ofta hitta andra förklaringar till beteendet än en diskriminerande avsikt. Det gör det svårt att ta upp och bemöta, vilket kan bidra till att man känner sig hjälplös då känslan av stress är aktiverad men man vet inte hur man ska bemöta det eftersom det var så "litet". Mikroaggressioner är ett samlingsbegrepp för mikroangrepp, mikroförörolämpningar och mikroinvalidering.

Mikroangrepp är explicita och medvetna diskriminerande handlingar, till exempel nedlåtande kommentarer, skämt med till exempel rasistisk, homofob underton och olika former av social exkludering.

Mikroförolämpningar; subtila, sker ofta omedvetet och grundar sig i diskriminerande stereotyper.

Mikroinvalidering innebär att individer i dominerande ställning kommunicerar på ett sätt så att den utsattas åsikt, känsla eller upplevelse ogiltigförklaras eller osynliggörs. Begreppet gaslighting används ofta synonymt.

Minoritetsstress är en särskild typ av stress som kan uppstå hos personer som tillhör minoritetsgrupper. Det handlar om en oro över att möta, eller riskera att möta, negativitet i samhället baserat på grupptillhörighet. Den här oron grundar sig i en erfarenhet av att inte ses som likvärdig med andra personer i samhället som tillhör normen. Minoritetsstressen är ständigt närvarande, oavsett stressig situation eller ej och kan få skadliga effekter på personens fysiska och mentala hälsa.

Normer är oskrivna regler, idéer och ideal kring hur en förväntas vara, leva och se ut. De sätter ramar och är en förutsättning för att vi ska fungera tillsammans. I många fall kan normer vara något positivt, till exempel skapa ordning. Andra normer, till exempel de som rör utseende, språk eller sexualitet kan påverka negativt, genom att de leder till dåligt bemötande eller diskriminering för de som inte passar in i normen. Detta kan både ske medvetet och omedvetet. Normer uppstår inte av sig själva. Det är vi människor som skapar dem och vi kan också ifrågasätta och förändra dem.

Normkritik används för att ifrågasätta och arbeta mot normer som är exkluderande mot grupper som bryter normen.

NPF (Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar) är ett samlingsnamn för flera olika diagnoser. Gemensamt för dem är att de påverkar hjärnans sätt att fungera. De vanligaste funktionsnedsättningarna är adhd, autism, Tourettes syndrom och språkstörning.

Mobbning är när någon utsätts för systematiska kränkningar under lång tid.

Mångfald innebär att det finns en blandning av olika egenskaper och perspektiv hos individer inom organisationen. Egenskaper inkluderar bla kön, ålder, etnicitet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, trosuppfattning, funktionsvariationer och språk. Med en mångfald av perspektiv menas olika individers sätt uppfatta, analysera och att se på saker från olika synvinkel, baserat på både egenskaper och sådant som har format dem.

Postkolonialism är ett forskningsområde som analyserar konsekvenserna av kolonialism på samtiden. Den synliggör och problematiserar kunskapsbildning och ger en bredare historiebild. Postkolonial samtid används för att understryka att vi lever i ett samhälle och en värld där koloniala och rasistiska strukturer fortfarande påverkar oss.

Rasifiering kan förklaras som en social process där människor kategoriseras utifrån föreställningar om "ras" och kulturella eller utseendemässiga tillskrivningar. Rasifieringsprocessen innebär att någon, utifrån utseende, tillskrivs vissa gruppegenskaper som grundar sig i samhällets idéer om "ras". En person är inte rasifierad, utan blir rasifierad.

Rasism är ett system som sorterar och rangordnar människor utifrån stereotypa föreställningar om ras, etnicitet, kultur, nationalitet eller religion.

Det åstadkommer och upprätthåller en ojämlik fördelning av status, privilegier, resurser, rättigheter och möjligheter till människor på basis av vilken sort de antas tillhöra och normaliserar den maktordning som skapats. Rasism används som maktens redskap. Ras är en produkt av rasism och inte tvärtom. Rasism är dynamiskt, föränderligt i tid och rum och upprätthålls, återskapas och rättfärdigas socialt genom praktiker, föränderliga ideologier, genom institutionella och vardagliga handlingar, och genom olika former av våld. Rasism är något som både tänks och görs. Rasism kan vara synlig och individuell och består av individuella handlingar, med bestämda avsikter, mot underordnade individer och grupper. Rasism kan också vara dold och strukturell och utövas genom strukturella, både omedvetna och medvetna relationer mellan överordnade grupper och underordnade grupper i ett samhälle. Rasismen har olika uttryck i antisvarthet, islamofobi, antiziganism och rasism mot samer men vilar på samma grund. Rasism skapar ojämlikhet och skadar förutom den som är föremål för rasismen också hela samhället.

Repressalier innebär att bestraffa någon för att den har anmält eller medverkat i en utredning om diskriminering. Att bli utskäld eller hotad efter att ha anmält en kränkning är exempel på repressalier.

Resursgrupp är en grupp som samlar frivilliga och medarbetare med liknande erfarenheter eller bakgrund utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Syftet är att skapa en trygg plats för att diskutera erfarenheter. Gruppen ges en möjlighet att lyfta förslag och förbättringar för att öka inkluderingen i organisationen.

Rättvisa (faktisk jämlikhet, eng: equity) fokuserar på att tillhandahålla resurser och stöd i proportion till individuella behov och omständigheter.

Det innebär att vissa individer eller grupper kan behöva mer resurser eller stöd för att uppnå samma nivå av deltagande och framgång som andra, med hänsyn tagen till deras unika utmaningar och omständigheter.

Safeguarding är vårt ansvar för att vidta åtgärder för att hålla människor säkra från alla former av skada orsakad av maktmissbruk. Som organisation har vi ansvar för att se till att anställda, volontärer, program eller kommunikation inte skadar eller utsätter barn eller vuxna för övergrepp eller utnyttjande. Safeguarding inkluderar också att skydda anställda och frivilliga från skada och olämpligt beteende såsom till exempel sexuella trakasserier.

Sekundärkränkning är när någon blir kränkt genom att känna solidaritet med dem som kränkningen riktas mot, trots att en personligen inte omfattas av kränkningen. Det handlar om ett slags upprördhet på andras vägnar.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som är oönskat och kränker någons värdighet. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande.

Skydd definieras i Svenska Röda Korset skyddspolicy som all verksamhet som syftar till att skydda varje människa mot kränkningar av dennes rättigheter enligt tillämplig rätt. Skydd ska åtgärda både orsaker, konsekvenser och omständigheter kring kränkningarna. Skydd syftar till att myndigheter och andra aktörer ska efterleva sina skyldigheter och respektera enskildas rättigheter.

Stereotyp handlar om risken att bekräfta en individs gruppstillhörighets negativa stereotyper. Detta kan skapa stress och en ohälsosam vaksamhet hos den utsatta.

Till exempel en nyanställd som är osäker om den hör hemma på arbetsplatsen kan söka efter signaler, både negativa och positiva, om en är välkommen eller inte. Det kan också handla om en rädsla för att bekräfta negativa stereotyper om deras grupp.

Stigmatisering innebär att en grupp, som anses avvika från normerna och betraktas som mindre värda i samhället, pekas ut och förknippas med negativa stereotyper. Stigmatisering sker alltid under ojämlika maktförhållanden och kan ha stora konsekvenser för stigmatiserades möjligheter i samhället. Stigma ursprunglig betydelse på grekiska: märke eller sticksår.

Tillgänglighet innebär att verksamheter är tillgängliga för alla utan diskriminering. Det handlar om tillgång till information och fysisk tillgänglighet som bland annat anpassning av lokaler. Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits.

Tillhörighet är ett grundläggande psykologiskt behov. Vi känner att vi tillhör när vi fullt ut ingår i en viss grupp. När vi kan vara oss själva, accepteras och uppskattas för vårt unika bidrag och upplever en hög grad av trygghet.

Tokenism är symboliska handlingar av att vara inkluderande eller uppvisa en större mångfald, utan att ta tag i strukturella problem. För att ge sken av att vara en inkluderande och jämlik organisation.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning.

Utländsk bakgrund är enligt SCBs definition – utrikes födda och inrikes födda med två utrikesfödda föräldrar.

Vithet är ett ord som kan användas för att peka på att också vita människor har en hudfärg och en etnisk tillhörighet. Eftersom hudfärg och etnicitet annars är ord som betydligt oftare dyker upp när det talas om personer som är icke-vita.

Vithetsnorm är en social konstruktion och ska förstås som produkten av rasifiering. När människor rasifieras som vita innebär det att de ses som neutrala, som enbart människor. I Sverige är vitheten normativ och fungerar som en markör för svenskhet och västerländskhet. Vithetsnormen medför att det ses som positivt, eftersträvarsvärt och normalt att vara vit. Att samhället präglas av en vithetsnorm innebär att personer som är vita har sociala, ekonomiska och politiska privilegier.

Vit skörhet beskriver vanliga vita försvarsreaktioner som gör det svårare att diskutera och motverka rasism. Det kan handla om attityder och avståndstagande från rasism, till exempel ”jag ser inte hudfärg” eller ”hur kan du tro att jag är rasist?” Det blir ett förnekande av rasismens existens.

Vit paternalism åsyftar en relation mellan en överordnad och en underordnad part. Relationen präglas av en beskyddande attityd från den starkare partens sida. Paternalism bygger på antagandet att personer med makt (vita) ser till de beskyddades väl och är mer förmögen att främja detta än de beskyddade själva.

Väljviljans rasism/ "White saviourism" är tron på att den vita befolkningen måste rädda människor i låginkomstländer, efter som de inte anses kapabla att göra det själva.