

# Agera utan att diskriminera

Detta material är framtaget och utformat av deltagare i kursen “Agera utan att diskriminera” hösten 2021.

**Röda Korsets  
folkhögskola**



## Ett materialunderlag kring strukturell diskriminering och rasism -

Strukturell diskriminering och rasism är dessvärre något som pågår i samhället dagligen. Därför är det extra viktigt att lyfta dessa problem och våga ifrågasätta. För att kunna göra detta är det först viktigt att förstå vad strukturell diskriminering och rasism innebär, hur det kan se ut och vem som kan utsätta eller utsättas. I detta material ges möjligheten att diskutera olika scenarier, statistik, definitioner och begrepp, i hopp om att ge en större förståelse för de utmaningar samhället faktiskt står inför. Materialet är utformat för främst skolor och arbetsplatser, men går att använda inom organisationer och liknande platser.



Gå igenom och diskutera begreppen innan ni börjar med diskussionsfrågorna!

---

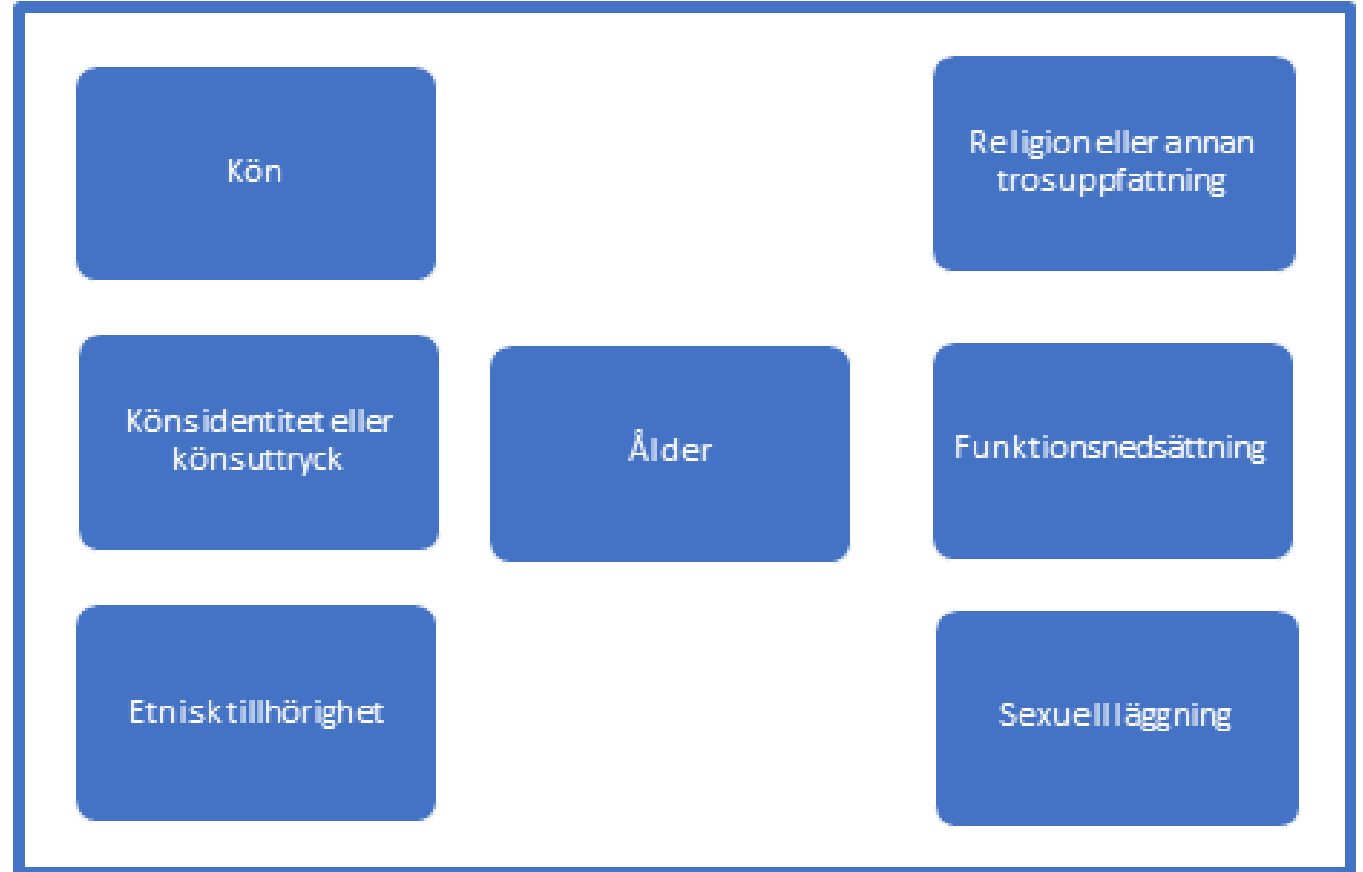
Norm	Rasist	Stereotyp
Normkritik	Nidbilder	Etnocentrism
Diskriminering	Generalisering	Minoritet
Maktstrukturer	Majoritetsnorm	Majoritet
Rasism	Fördomar	Funktionsvariationer

## Vad är strukturell diskriminering?

Strukturell diskriminering kan bestå av informella normer eller av formella regler och lagar i samhället. Genom diskrimineringen blir en grupp – exempelvis kvinnor, män, gamla, rasifierade, funktionshindrade eller HBTQ+ personer – underordnad en annan. Strukturell diskriminering kan vara helt omedveten och oberoende av enskilda personers preferenser; den existerar bara på samhällsnivå.

Historiskt har samhället diskriminerat olika minoritetsgrupper, därför har vi en lag från 2008, som förbjuder alla former av diskriminering.

## Lagens sju diskrimineringsgrunder



### Reflektera

Du blir inbjuden på möte med chefen som lätt men bestämt talar om att du inte får bära din hijab på jobbet, eftersom kollegorna känner sig obekväma. Trots dina förklaringar om att hijab är en del av din identitet och som praktiserande bär du den överallt säger chefen bestämt nej.

- Är det här diskriminering?
- Vad kunde chefen gjort annorlunda?

Kan du komma på en situation där antingen du eller någon annan blivit utsatt för strukturell diskriminering?

- Vad hände?
- Hur kändes den

### Reflektera

Du arbetar på en arbetsplats där ingen förutom du är rullstolsbunden. Du råkar höra två kollegor diskutera helgen och förstår att avdelningen varit i väg på teambuilding över helgen. Du tar upp det med chefen vid nästa tillfälle ni är ensamma men chefen försöker skämta bort det. Hen påstår att anläggningen inte var anpassad för "såna som dig".

- Är det här diskriminering?
- Vad kunde chefen gjort annorlunda?
- Har din uppfattning om chefen och arbetsplatsen ändrats? I så fall hur?

# Vem är rasist och hur ser en rasist ut?

Begreppet rasism kan lätt bli förvirrande eftersom människor utgår från olika definitioner. Läs därför rapporten av statsvetaren Anders Hellström om rasism(er) innan ni börjar diskutera frågorna.

[106FLH Rasist - Inte jag-rapport nov-16 inlaga.indd \(levandehistoria.se\)](#)

## Frågeställningar:

- ❖ Vilka rasism(er) nämner Anders Hellström?
- ❖ Vad tänker du när du hör ordet rasism? Går det att se om någon är rasist?
- ❖ Kan en person födas till rasist? Diskutera!
- ❖ Vilka faktorer kan påverka en människa till att ha rasistiska åsikter?

## Arbetsplatsen:

- ❖ Vilka diskriminerande strukturer finns i er verksamhet? Ge exempel!
- ❖ Vilka tillfällen i ditt yrkesliv riskerar du/ni att omedvetet exkludera?
- ❖ På vilka sätt skulle du/ni kunna vara mer inkluderande?

## Använd dig av följande frågeställningar och begrepp i diskussionen:

- ❖ Hur skapas normer?
- ❖ Hur skapas "vi" och "dom"?
- ❖ Vem sätter normen för vad som är "rätt" och "fel" i ett samhälle?
- ❖ Vilken maktrelation finns det mellan majoritetssamhället och minoriteter?
- ❖ Vilken relation finns det mellan fördomar, rasism och diskriminering?

## Diskutera de olika exemplen och fundera på vad det beror på att vi gör skillnad på människor!

### Exempel 1:

*En anställd använder N-ordet/Z-ordet.*

- ❖ Diskutera hur man kan förklara för den personen att de orden är rasistiska

### Svar:

Orden har sitt ursprung från slaveriet och västvärldens makt över sina kolonier. Orden har historiskt använts som ett sätt att **avhumanisera** människor och för att rättfärdiga behandlingen av dem.

Z-ordet har använt som ett skällsord mot romer i Sverige. Det handlar om makt från majoritetssamhällets sida mot minoriteter. ( Tips: Se Katarina Taikon filmen)

### Exempel 2:

*En kollega skojar om asiaters ögonform, språk och att de sprider covid-19.*

- ❖ Hur förklarar man för kollegan att det är ett rasistiskt och fördomsfullt skämt?

### Svar:

Historiskt har man i väst skämtat om asiaters utseenden både i film, litteratur och tv. Asiater har fått gestalta dåliga karaktärer i filmer. Stereotypiska generaliseringar eller fördomar om asiater är vanligt förekommande än idag.

Problemet med detta förhållningssätt är att den som skämtar utgår från att den egna etniciteten är norm.

### Exempel 3:

*En chefskämtar om en muslimsk kollegas stora ryggsäck och undrar om han har en bomb i väskan.*

- ❖ Är detta rasism? Diskutera!
- ❖ Vilka konsekvenser får handlingen för den utsatta?

### Exempel 4:

*En lärare frågar en muslimsk elev om hon blivit tvingad till att ha hijab och antyder att hon är förtryckt.*

- ❖ Är detta diskriminering eller fördom? Diskutera!



# HBQT+



**HBQT+** är en förkortning på olika typer av könsidentitet, könsuttryck och sexualitet. Både könsidentitet och sexualitet kan ändras flera gånger genom livet.

**Homosexuella**

**Bisexuella**

**Transpersoner**

**Queers**

**+ övriga identiteter**

## Hur många av begrepp nedan känner du igen?

- ❖ Testa dig själv och diskutera gärna i grupp!
- ❖ Sök gärna upp begrepp som du inte känner igen!

Transsexuell +	Transperson +	Sexualitet +
Queer +	Pronomen +	Könsuttryck +
Könsidentitet/Genus +	Kön +	Pansexuell +
Norm +	Icke-binär +	Homosexuell +
Hetero-norm +	Heterosexuell +	Cis-person +
Cis-norm +	Bisexuell +	Asexuell +

## Lite fakta och statistik...

Välj ut 2 påståenden som antingen känns mer relevanta eller intresserar er och diskutera eventuella bakomliggande orsaker i grupp!



**Visste du att...** homo- eller bisexuella män diskrimineras i hög grad vid rekrytering till mansdominerade yrken och homo- och bisexuella kvinnor diskrimineras vid rekrytering till kvinnodominerade yrken? (Svenska ESF-rådet 2017 )

**Visste du att...** en stor andel av homo- och bisexuella i Sverige väljer att inte vara öppna med sin läggning på arbetsplatsen? ( Svenska ESF-rådet 2017 )

**Visste du att...** Unga trans- och icke heterosexuella personer är i betydligt större utsträckning långtidsarbetslösa och därmed har mindre stabil ekonomi än unga heteropersoner? ( Folkhälsomyndigheten 2014 )

**Visste du att...** homosexuella män i partnerskap är inkomstmässigt missgynnade i arbetslivet? ( Ahmed et al. 2012 )

**Visste du att...** homosexuella män är mer utsatta för befolkningens negativa attityder än homosexuella kvinnor? ( Ahmed et al. 2012 )

**Visste du att...** de flesta HBTQ+ personer inte skulle säga ifrån om någon skämtade om deras läggning eller könsidentitet på arbetsplatsen? ( LO 2011 )

- ❖ **Visste du att...** de flesta HBTQ+ personer inte skulle säga ifrån om någon skämtade om deras läggning eller könsidentitet på arbetsplatsen? ( LO 2011 )
- ❖ **Visste du att...** många HBTQ+ ungdomar upplever osynliggörande, kränkningar och öppen diskriminering samt löper stor risk att utsättas för mobbning, hot och våld? ( MUCF 2010 )
- ❖ **Visste du att...** HBTQ+ personer inom ungdomsidrotten upplever en stark machokultur där man bl. a. känner obehag i omklädningsrummet och dåliga attityder från tränare som ofta exempelvis förbiser bögskämt och utgår alltid från heteronormen?  
❖ (RFSL Ungdom 2013 )
- ❖ **Visste du att...** över 85% av HBTQ+ ungdomar uppger att bristen på välmående påverkar deras fritidsliv? ( MUCF 2012 )
- ❖ **Visste du att...** varannan ungdom blir heteronormativt bemött på en ungdomsmottagning samt att 40% av ungdomarna antogs vara heterosexuella och/ eller CIS personer? ( RFSL Ungdom 2014 )
- ❖ **Visste du att...** homo- och bisexuella personer undviker att söka vård trots att vårdbehovet hos den gruppen är generellt större än i befolkningen generellt? ( DO 2012 )
- ❖ **Visste du att...** HBTQ+ personer och främst transpersoner har mycket lågt förtroende för samhällsinstanser med uppdrag att stötta brottsoffer ( polis, socialtjänst, familjerådgivning mm. )? (RFSL 2017)
- ❖ **Visste du att...** HBTQ+ personer i högre utsträckning säljer sex där särskilt utsatta är CIS killar ( manligt biologiskt kön ) samt transpersoner där omkring en femtedel haft sex mot betalning? (RFSL Ungdom 2015)
- ❖ **Visste du att...** hälften av transpersoner uppger att de fått utstå kränkande behandling under senaste 3 månaderna? ( Folkhälsomyndigheten 2015 )
- ❖ **Visste du att...** var femte transperson har någon gång blivit utsatt för våld? ( Folkhälsomyndigheten 2015 )
- ❖ **Visste du att...** endast var tionde transperson som blivit utsatt för våld har polisanmält detta? ( Folkhälsomyndigheten 2015 )
- ❖ **Visste du att...** nästan var tredje transperson har blivit tvingad till sex mot sin vilja ? ( Folkhälsomyndigheten 2015 )
- ❖ **Visste du att...** var tredje transperson har övervägt att ta sitt liv under de senaste 12 månaderna? ( Folkhälsomyndigheten 2015 )

## Källor till avsnittet Hbtq+:

- *Svenska ESF-rådet* 2017
- *Unga hbtq-personer*. Fokus 17:3. Etablering i arbetslivet (2017) – MUCF
- *Earnings differentials due to sexual orientation: A look at some possible explanations* (2012) - Ali Ahmed, Lina Andersson och Mats Hammerstedt, Linneus Universitet
- *Sexual prejudice and labor market outcomes of gays and lesbians* (2012) – Ali Ahmed, Lina Andersson och Mats Hammerstedt, Linneus Universitet
- *Öppenhet i arbetslivet* (2011) – LO
- *Hon, Han, Hen* (2010) – MUCF
- *Hbtq och idrott*. Ungdomars erfarenheter och villkor inom svensk idrott (2013) – RFSL och RFSL Ungdom
- *Om unga hbtq-personer, fritid* (2012) – MUCF
- *Bra bemött?* Unga hbtq-personers erfarenheter av att besöka ungdomsmottagningen (2014) – RFSL Ungdom
- *Rätten till sjukvård på lika villkor* (2012) – DO
- *Förtroende att stärka* (2017) – RFSL
- *Sex för X. Sex mot ersättning bland unga hbtq-personer* (2015) – RFSL Ungdom
- *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner* – en rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige (2015), Folkhälsomyndigheten

# Röda Korsets folkhögskola



# Agera utan att diskriminera

En distanskurs i antidiskriminering på Röda Korsets folkhögskola.

Agera utan att diskriminera vill synliggöra den strukturella diskriminering som finns i Sverige idag. Vad kan vi göra för att få ökad respekt och förståelse för varandra i det mångkulturella

Sverige? I kursen ingår studier om strategier för social gemenskap, strukturell diskriminering, hur man kan bemöta rasism och intolerans. Kursen är på 25% och vänder sig till de som:

- ❖ är yrkesverksamma som t ex lärare, polis, socialsekreterare, fältassistent eller politiker.
- ❖ är ideellt aktiva inom en verksamhet som arbetar med integrationsfrågor eller mot rasism.
- ❖ är intresserad av frågorna.

Detta material är framtaget och utformat av deltagare i kursen “agera utan att diskriminera” hösten 2021.

**”Tillsammans hjälptes vi åt att ge ljus åt frågor som berörde orättvisa, diskriminering, normkritik och tolkningsföreträden. Otroligt värdefullt!”**

– tidigare deltagare

[www.rodakorsetsfolkhogskola.se](http://www.rodakorsetsfolkhogskola.se)

Vill du veta mer om kursen Agera utan att diskriminera?

Besök skolans hemsida: [rodakorsetsfolkhogskola.se](http://rodakorsetsfolkhogskola.se)

Ring oss på tel: 08-6801883 eller 08-6801871

Maila oss på [fhsk@redcross.se](mailto:fhsk@redcross.se)

Besök oss på Bredholmstorget 14 i Skärholmen