MIKROAGGRESSIONER

EN HANDBOK

VAD ÄR MIKROAGGRESSIONER?

Mikroaggressioner är subtilt nedvärderande beteenden i ord, handling eller förhållningssätt som riktar sig mot personer och grupper som marginaliseras och diskrimineras. Det är subtila handlingar av diskriminering och exkludering. Den som utsätter någon för mikroaggressioner kan göra det medvetet, och även omedvetet, eftersom många av kommentarerna, frågorna och handlingarna är djupt förankrade i majoritetssamhället och i de rådande normerna. Ett exempel på det är det självklara i att fråga någon var den kommer ifrån också de gånger där vaken frågan eller svaret på den fyller någon funktion i sammanhanget. Mikroaggressioner är ofta förklädda som ofarliga frågor, kommentarer och/eller handlingar och kan låta som att de innehåller humor eller till och med komplimanger, till exempel: “Vad skönt det måste vara för dig som är svart att inte behöva ha solskyddsmedel!”.

Mikroaggressioners främsta syfte är att manifestera makt. Å ena sidan finns det en person som ser det som självklart med de egna frågorna, kommentarerna och handlingarna. Den marginaliserade förväntas att ta emot kommentarerna/frågorna/handlingarna, underordna sig och inte reagera negativt eller säga ifrån. Den som säger emot eller ens korrigerar riskerar att pekas ut som bråkig, för kritisk, en typisk “stämningsförstörare”. Men den som utsätts är mikroaggressioner som kränkande, hotfulla eller som ett avståndstagande. Beteendet som kan verka som harmlöst för den som utsätter är extremt uttröttande och stressande för dem som utsätts. Mikroaggressioner bygger på upprepningar och kan dyka upp när som helst, och hur som helst oberoende av tid och rum. Något som får den marginaliserade personen att alltid vara beredd på kommentarer och frågor. Ett tillstånd som kan liknas vid att oavbrutet gå på ett minfält.

En väg många som utsätts för mikroaggressioner väljer är att använda sig av humor eller till och med låtsas att inte riktigt förstå eftersom ständiga förklaringar eller konflikter kan vara uppslitande. Med andra ord leder mikroaggressioner till ett främliggörande som skadar. Att dagligen utsättas för kommentarer, oavsett avsikt, skapar djupa sår och ofta måste de hanteras på egen hand. Det kan i sin tur leda till minoritetsstress, psykisk ohälsa, internaliserat förtryck, dålig självkänsla, självförakt och psykisk ohälsa. På en arbetsplats kan mikroaggressioner få som följd att arbetstagarna som känner sig kränkta och exkluderade tappar lusten och motivation till sitt arbete och umgänge med övriga kollegor.

SUMMERING

Mikroaggressioner är med andra ord makthandlingar som utgår från fördomar, stereotyper av andra och förutfattade meningar. Det är uppfattningar om människor utifrån deras hudfärg, etnicitet, religion, härkomst, funktionalitet, könsuttryck, sexualitet, boendeort eller social identitet etc.

Det är frågor:
“Var kommer du ifrån?” (med antagandet att personen som rasifieras som ickevit nog kommer från ett annat land). “Vem av er är kvinnan/mannen i relationen?” till en person som lever i en samkönad relation. ”Vad hette du innan du bytte till ett mans/kvinno-namn?” till en transperson.

Det är kommentarer:
“Jaha, du som har muslimska föräldrar, får du gå på fest och dricka vin?” Om du pratar om ett tydligt “vi”, “Åh, vad stressigt med julen, vad skönt för dig som hindu som slipper!” utan att veta något närmare om personens religiositet eller vanor.

Det är handlingar:
Till exempel vem du helst säger hej till på jobbet, om du vänder ryggen mot en kollega för att du känner att hen inte är lika viktig, om du inte lär dig hur ett namn uttalas korrekt, eftersom det inte är så noga, för dig.

HISTORIA

Termen mikroaggression användes för första gången 1970 av Chester M Pierce, professor i psykiatri på Harvard Medical School, och själv afrikan-amerikan, för att beskriva de kränkningar och avfärdanden som vita amerikaner riktade mot svarta amerikaner. Senare kom begreppet att användas för de vardagliga, av majoriteten och normerna accepterade kränkninarna som alla marginaliserade grupper utsätts för, inklusive HBTQI+-personer, personer med funktionsvariationer och även socialt exkluderade grupper som personer som lever i fattigdom.

ANTIRASISTISK KRITIK AV BEGREPPET

En antirasistisk kritik av begreppet är att ordet “mikro” kan få oss att förminska det våldsamma i handlingen. Historikern och författaren Ibram X. Kendi som grundade the Antiracist Research and Policy Center på American University i Washinton DC är en av kritikerna. I boken How to be an antiracist skriver han att han “avskyr” ordkombinationen “mikro” och “aggression”. Ständig pågående lågintensiva rasistiska handlingar kan inte vara “mindre”, menar Ibram X. Kendi. Vidare skriver han att aggression inte är en tillräcklig uppfordrande term, själv använder han sig av rasistiska övergrepp för att beskriva mikroaggressioner.

Trots den rimliga kritiken har vi valt att använda oss av begreppet mikroaggressioner eftersom det ger oss verktyg i jämlikhetsarbetet när vi ska identifiera och motarbeta rasistiska och andra kränkande och exkluderande handlingar. Vi tar dock med oss påpekandet att det är nödvändigt att synliggöra och understryka att upprepade, vardagliga kränkande handlingar som i sig kan uppfattas som harmlösa är våldshandlingar som skadar och har en destruktiv inverkan både på ett personligt plan och på deras arbetsmiljön.

MIKROAGRESSIONER OCH INTERSEKTIONALITET

Risken för att utsättas för mikroaggressioner som marginaliserar ökar för personer som tillhör flera redan marginaliserade grupper samtidig, där förtryck överlappar varandra, till exempel en transkvinna som är svart, en kvinna med slöja eller en HBTQI-person som har en funktionsvariation. Även risken att bli utsatt av en person som själv är inom en av de marginaliserade grupperna som hen tillhör ökar också.

KOM IHÅG

Mikroaggressioners syfte är att manifestera makt, stärka förtryck och vidmakthålla hierarkier. Mikroaggressioner, oavsett om de uttrycks medvetet eller omedvetet, skadar människor. Om du iakttar en mikroaggression är du en del av den även om det inte är du som ger uttryck för den. Så istället för att förvänta dig att den som berörs ska stå upp för sig själv, var en allierad och ifrågasätt. Även om du uppfattar att dem av er som ser mikroaggressionen inte berörs personligen, ifrågasätt ändå! Att vara tyst normaliserar jargongen och du kan heller aldrig veta vilka erfarenheter som finns i gruppen.

NONVIOLENT COMMUNICATION

Vår gemensamma värdegrund kring jämlikhet är att vi står upp för jämlikhet, agerar och visar civilkurage. Att inte utsätta en medmänniska för våldshandlingar som är kränkande, exkluderade och avfärdande är alltid den mest avgörande punkten. En annan avgörande del är åskådarens roll. Den som vittnar men inte säger ifrån blir en del av våldet. Därför är ditt agerande när du bevittnar mikroaggressioner avgörande för att stoppa det. Att säga ifrån är en solidarisk handling.

En metod som ger oss bra verktyg för att agera och säga ifrån på ett konstruktivt sätt är nonviolent communication. Det är en metod som går ut på att du ger uttryck för det du själv observerar, vad det får dig att känna, vad du behöver och uttala ditt önskemål. Metoden har sin grund i ickevåldsideologin där viktiga principer är att:

1. **Skilja på sak och person**
2. **Visa respekt mot alla inblandade**
3. **Tro på att varje människa vill gott och kan förändras**
4. **Vägra att skada eller förnedra**
5. **Våldsspiralen stannar med dig**

Nedan har vi förslag på hur du på ett konkret sätt ska agera för att inte utsätta någon för mikroaggressioner, om du själv utsätter någon för mikroaggressioner, om du vittnar mikroaggressioner och om du själv blir utsatt för mikroaggressioner.

*SÅ HÄR GÖR DU FÖR **ATT INTE UTSÄTTA NÅGON** FÖR MIKROAGGRESSIONER*

-Stanna upp och tänk efter! Vad är syftet med din kommentar, fråga eller handling? Är den generaliserande, sårande eller till och med kränkande? Är den över huvud taget nödvändig i sammanhanget?
- Ta reda på vad orden eller begreppen du använder betyder! Kan de vara kränkande? Sluta använda dem och ersätt med ord som utgår från respekt.
- Behandla alla så som du själv skulle vilja bli behandlad.
- Fråga dig själv om du behandlar alla lika. Vem stannar du upp och pratar med i korridoren? Vem sätter du dig bredvid vid lunchbordet? Vem tar du en AW med? Har den personens position någon betydelse?

*SÅ HÄR GÖR DU OM **DU HAR UTSATT NÅGON** FÖR MIKROAGGRESSION*

- Om du medvetet eller omedvetet utsätter någon för mikroaggression, förklara dig inte, lyssna istället på den som uppmärksammar dig på din mikroaggression. Be om ursäkt och upprepa inte handlingen.
- Fråga om den som uppmärksammar dig på din mikroaggression om hen kan berätta för dig vad du gjorde för fel, och hur du istället borde ha agerat. Men ta inte för givet att den som utsätts har viljan att berätta för dig. Därför måste du arbeta på dina invanda mönster, lära dig att agera solidarisk genom att ta ansvar för din egen kompetensutveckling.
- Kom ihåg att mikroaggressioner skadar människor allvarligt. De kan leda till minoritetsstress, internaliserat förtryck, dålig självkänsla och till och med till självförakt. På jobbet leder de till att medarbetare känner sig exkluderade, utsatta och kan tappa lust och motivation till sitt arbete eller umgås med kollegor.

*SÅ HÄR GÖR DU NÄR DU **VITTNAR** MIKROAGGRESSIONER*

-Säg ifrån! Tydligt och med nonviolent communication i åtanke.
Till exempel: “Nu ser jag att du går över gränsen och ger uttryck för mikroaggressioner, jag känner stort obehag inför det och vill att vi byter samtalsämne.” eller “Jag upplever att du nu låter väldigt fördomsfull, är du medveten om att det kan uppfattas så och såra, vill du prata om det?”
- Berättar varför det är en mikroaggression om situationen tillåter det.
- Prata med den utsatta personen, avskilt om det så behövs, för att höra om hen mår bra. Om det är möjligt prata med den som utövar mikroaggressionen.
- Prata med din chef och/eller skyddsombudet, ditt fackliga ombud och gör en incidentrapport.

*SÅ HÄR GÖR DU OM **DU UTSÄTTS** FÖR MIKROAGGRESSIONER*

- Säg ifrån. Avbryt. Men kom ihåg det är inte alltid ett alternativ att säga ifrån. Du kan till exempel gå iväg för att slippa höra på eller förklara och försvara dig om du inte känner för/orkar vara kvar.
- Prata med din chef och/eller skyddsombudet, ditt fackliga ombud och gör en incidentrapport. Det kan också vara så att det är din chef som utsätter dig, kontakta då ditt skyddsombud.
- Det händer också att du inser att du har blivit utsatt för mikroaggressioner först långt senare. Prata med din chef och/eller skyddsombudet, ditt fackliga ombud och gör en incidentrapport.
-Du har rätt till samtal med psykolog om mikroaggressioner inträffar på jobbet. Amnesty har samarbete med en psykolog med kompetens om minoritetsstress. Prata med din närmsta chef, HR eller någon annan du har förtroende för.

KÄLLOR:
Ibram X. Kendi, How to be an antiracist (Penquin, Random House 2019)
Nathatshjalpen.se

AMNESTY INTERNATIONAL