

Inbillningens kraft är stor - en utställning om diskriminering, normer och makt

Med illustrationer av Ulf Frödin

Välkommen till en utställning som vi hoppas ska väcka tankar och diskussion om normer, bemötande, diskriminering och annat. Utställningens titel kommer från en av bildtexterna. Vi tycker att den passar för hela utställningen eftersom "inbillningens kraft" i mycket är det som avgör hur vi medvetet och omedvetet förhåller oss varandra.

Utställningen utgår i första hand från diskrimineringslagen. Diskriminering är förenklat att någon behandlas sämre med anledning av en diskrimineringsgrund. Den som följer och tillhör det som utgör normen i samhället (den som är normbärare) löper mindre risk att diskrimineras, medan den som har egenskaper som kan uppfattas som annorlunda (normbrytare) riskerar att behandlas sämre. Normer och makt hänger ihop.

Diskriminering har stora konsekvenser i samhället och för den som drabbas. Det handlar både om materiella förluster och om smärta och lidande. Ju mer kunskap och förståelse vi har om hur diskriminering uppstår, desto mer uppmärksamma kan vi vara på situationer där vi kan bidra till att motverka diskriminering. Det handlar inte minst om hur vi själva kan undvika att bidra till exkludering och istället värna andras rättigheter. Det handlar om ganska enkla saker som **färgsättning av text** och om svårare saker som att ändra strukturer som gynnar vissa grupper över andra.

Diskrimineringslagen förbjuder missgynnande som har samband med diskrimineringsgrunderna: sexuell läggning, om könsidentitet och könsuttryck, om etnicitet, om funktionsförmågor, om kön, om religion och slutligen om ålder.

Vi gillar talesättet "Ingen kan göra allt, men alla kan göra något". Vad kan du göra?

Nedan är kommentarer och diskussionsfrågor till bilderna. Fundera på frågorna själv eller, ännu hellre, prata med någon! QR-koden vid några av texterna leder vidare till ytterligare information om ämnet.

1. Här i Sverige tar vi i hand

Under andra halvan av 2010-talet blossade en debatt om handskakning upp. Rätten att neka handskakning med en person med motsatt kön eller med alla ställdes mot jämställdhet och vikten av att hälsa på alla på samma sätt oavsett kön.



- Är det viktigt att vi hälsar på alla på samma sätt? Varför/varför inte?
- Vilka anledningar kan finnas till att vi ibland inte hälsar på alla på samma sätt?
- Hur har sättet att hälsa förändrats? Hur förändrades det under covid-pandemin?



Diskriminering att neka någon jobb för att den inte vill skaka hand
<https://akademssr.se/post/diskriminerande-att-krava-halsning-genom-handskakning>

2. Inga andra kända åkommor?

Under pandemin har särbehandling av äldre diskuterats, bland annat i samband med de restriktioner på äldreboenden som infördes under 2020. Vi fick till och med lära oss uttrycket "äldre-äldre". Det har i många fall visat sig att äldre personer fick (eller nekades) behandling baserat på en schablonbedömning utifrån deras ålder istället för på en individuell bedömning.



- Vad tror du det finns för förutfattade meningar om äldre personer?
- Finns det förutsättningar som förändras med åldern?
- Tror du att äldre bemöts annorlunda än personer i så kallad arbetsför ålder? Vad kan det få för konsekvenser?
- Vad händer om vi automatiskt kopplar en egenskap (som t.ex. ålder) till en eller flera andra egenskaper?



Vid Göteborgs Universitet finns AgeCap som är Sveriges största forskningscenter för åldrande och hälsa

<https://www.gu.se/agecap>

3. Å hur mår din pappa?

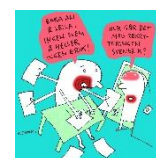
Ibland upplever vi att andra pratar om oss och inte med oss. De som tillhör vissa av diskrimineringsgrunderna drabbas oftare än andra av detta, t.ex. personer med funktionsnedsättning, barn och äldre, och personer med annan etnisk bakgrund än svensk.



- Vilket antagande kan ligga bakom valet att prata *om* istället för *med*?
- Hur kan "pappa" uppleva den här situationen?
- Finns situationer då det sättet att prata kan vara befogat?

4. Ingen Sven och heller ingen Erik

Arbetsgivare ska ge alla lika möjlighet att anställas på sakliga grunder. Om en person väljs bort vid rekrytering med anledning av en diskrimineringsgrund – t.ex. kön eller hudfärg – handlar det troligtvis om diskriminering.



- Hur tror du det kommer sig att Sven-Erik så gärna vill rekrytera lika, i stället för olika?
- Vad skulle Sven-Erik kunna vinna på att rekrytera någon med en annan bakgrund än den han själv har?
- Känner du till metoder och arbetsätt som kan användas för att undvika att risken att diskriminera vid rekrytering?



Diskrimineringsombudsmannen har publicerat skriften "Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera"

<https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/stodmaterial-forebygga-diskriminering/arbetslivet/hundra-mojligheter-att-rekrytera-utan-att-diskriminera>

5. Men du kommer ju från Boden

Den som har ett utseende som inte uppfattas som svenskt får oftare än andra frågan var den kommer ifrån. Ibland till och med var den kommer ifrån "egentligen". Många uppfattar det som tröttsamt att behöva förhålla sig till att bli identifierad som annorlunda, även när den som frågar tycker att den har goda avsikter.



- Vad lägger du i begreppet att "komma från" en plats? Har det betydelse var en är född, uppväxt, bosatt, eller var ens föräldrar är födda?
- Är det viktigt att veta varifrån en person kommer?
- Kan "komma från" handla om något annat än geografi?



Läs mer på UMO om olika uttryck för rasism

<https://www.umo.se/vald-och-krankningar/diskriminering/rasism/>

6. Kista eller kremering?

Vårdpersonal får inte diskriminera patienter. Skyddet för personal som utsätts för trakasserier eller missgynnande av patienter, kunder eller brukare är inte lika starkt. Media har vid återkommande tillfällen rapporterat om brukare av hemtjänst och patienter inom vården som vill välja bort personal som inte uppfattas som svensk.



- Under vilka förhållanden tycker du att en kund eller patient borde ha rätt att välja bort en yrkesutövare?
- Vilka konsekvenser kan det få för personalen om en patient får välja vem som ska vårda hen?
- Vem har ansvar för personalens arbetsmiljö? Vem tycker du borde ha ansvar?



Vårdgivare tillåter patienter att välja läkare med svenskt ursprung – mer här:

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/patienter-tillats-valja-lakare-med-enbart-svenskt-ursprung>

7. Du kan ju börja med att diska

Brist på jämställdhet visar sig på många sätt. Mäns andel av obetalt arbete i hemmet ökar men det är fortfarande kvinnor som arbetar mer i hemmet. I SCB:s senaste undersökning är skillnaden drygt 5,5 timmar i veckan vilket utslaget på ett år är lite mer än sju 40-timmars arbetsveckor. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är ett av regeringens delmål för jämställdhet.



- Är diskandet en symbolfråga eller en faktisk jämställdhetsfråga?
- Vilka frågor som rör jämställdhet är viktigast för dig?



Läs mer på Jämställdhetsmyndighetens hemsida:

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-sverige/delmal-4-jamn-fordelning-av-det-obetalda-hem-och-omsorgsarbetet/>

8. Det ger fyra å sex mer i månaden!

Trots att könsdiskriminering inom arbetslivet har varit förbjudet i mer än 40 år i Sverige har vi fortfarande inte en jämställd arbetsmarknad. När löneskillnader mellan kvinnor och män har kontrollerats mot t.ex. skillnader i utbildning och yrke så kvarstår en oförklarad (eller osaklig) löneskillnad på drygt 4 %. Den faktiska löneskillnaden är större – år 2018 låg kvinnans genomsnittsinkomst på 82,6 % av mannens genomsnittsinkomst.



- Vad tror du att löneskillnader mellan män och kvinnor beror på?
- Har du uppmärksammat eller upplevt könsdiskriminering på jobbet? Hur kan det ta sig uttryck?
- Vilken formell eller informell klädkod råder på din arbetsplats? Kan alla bära alla typer av plagg?



Botanisera i SCB:s statistik över inkomster:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2020/kvinnors-inkomst-narmar-sig-mans--men-langsamt/>

9. Kvinnor är inte jämlika

Jämlikhet innebär lika rättigheter för **alla människor** och är ett vidare begrepp än jämställdhet som handlar specifikt om rättvisa förhållanden mellan kvinnor och män. Jämlikhet utgår ifrån att alla människor har lika stort värde oavsett t.ex. kön, etnicitet, religion, ålder, sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck och funktionsförmåga.



Begreppet *intersektionalitet* är också bra att ha med sig. Det handlar om hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder påverkar och ibland förstärker varandra.

- Är kvinnor jämlika sinsemellan eller finns skillnader mellan olika kvinnor/grupper av kvinnor?
- Hur förhåller sig jämställdhet till den som varken identifierar sig som kvinna eller man?
- Kan jämställdhet uppnås utan jämlikhet? Och tvärtom?



Näthatshjälpen förklarar begreppet intersektionalitet:

<https://nathatshjalpen.se/a/intersektionalitet/>

10. Har ni ingen chef här?

- Vem kan vara chef? Vem ser ut som en chef?
- Finns det någon situation där diskrimineringsgrunderna (ålder, kön, etniskt ursprung, religion, könsidentitet, könsuttryck, sexuell läggning eller funktionsnedsättning) är relevanta för vem som kan vara chef?



11. Har du din syster med dig?

Många gör olika antaganden om människors relationer utifrån förväntningar som utgår från heteronormen. Heteronormen säger att heterosexualitet är det vanliga – den inkluderar också föreställningar om hur en man respektive en kvinna ska vara. Forum för levande historia förklarar mer:



”Att vara heteronormativ är inte samma sak som att vara homofob: alltså ha en negativ uppfattning om homosexualitet. Det betyder bara att vi är styrda av föreställningar som präglar hela samhället och som vi kanske inte alltid är medvetna om.

Genom att försöka göra oss medvetna om dessa osynliga mönster kan vi bli uppmärksamma på olika människors olika behov och förutsättningar och skapa bättre möjligheter för att alla bli synliga och få ett gott liv.”

- Vilken relation tror du att de två kvinnorna har?
- Gör du själv antaganden om vilken typ av relation som personer du möter har? Finns det tillfällen då det kan vara vanskligt eller skadligt att göra det?
- På vilket sätt kan vårdpersonal och andra yrkesutövare anpassa sitt bemötande så att det är mer inkluderande?



Se RFSL:s film *Minoritetsstress* från projektet Regnbågsfamiljer i väntan (fem minuter lång):

<https://www.rfsl.se/verksamhet/regnbagsfamiljer-i-vantan/minoritetsstress/>

12. Å var kommer du från?

Många av oss upplever då och då situationer när någon i vår omgivning behandlas på ett sätt som inte är okej och som inger oss obehag. Det kan upplevas som svårt och obehagligt att gripa in och ofta förblir vi tysta.



- Vilket ansvar har den som ser och hör när någon annan utsätts för kränkningar?
- Vad skulle du ha gjort?
- Vad är viktigt - att prata begripligt? Att prata grammatiskt korrekt? Att prata utan brytning?



Globalportalen har samlat länkar om sätt du kan öva på civilkurage:

<https://globalportalen.org/artiklar/7-satt-att-ova-upp-ditt-civilkurage>

13. Har du opererat dig?

- Varför blir kvinna bakom kassan tilltalad Kalle?
- Vilken slags operation handlar frågan om?
- Är det troligt att hon vill bli tillfrågad om den offentligt?



Det är viktigt att använda rätt pronomen (t.ex. han/hon/hen) – lär dig mer här:

<https://transformering.se/vad-ar-trans/pronomen>

14. Med kamraternas stöd går det vägen

- Vilket ansvar har arbetskamrater för att bidra till en öppen och inkluderande arbetsplats?
- Vilka svårigheter eller hinder kan personer som inte är heterosexuella möta på arbetsplatsen?
- Vilket ansvar har arbetsgivaren för anställdas hälsa och möjlighet att vara sig själva på arbetsplatsen?

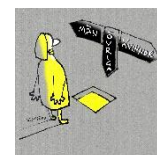


Alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Läs mer på Diskrimineringsombudsmannens hemsida:

<https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/arbetsgivaren-ansvarar-for-aktiva-atgarder>

15. Övriga

För att förstå sin omgivning behöver människan kunna kategorisera den men samtidigt är uppdelningen av människor i kategorier grunden för fördomar – vi tillskriver människor egenskaper utifrån den kategori vi anser att de tillhör. När vi delar in människor i olika kategorier uppstår också gråzoner, gränsområden och utanförskap.



- Har du själv upplevt situationer när du inte uppfyllt förväntningar som följer med normer och kategorier?
- Hur hanterar vi situationer där människor hamnar utanför eller mellan etablerade kategorier, eller passar i flera kategorier?

16. Sitt ner å håll käften

Vi reagerar alla olika på omgivningen och skolmiljön måste vara utformad så att den fungerar för samtliga elever. För elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) såsom autism eller ADHD kan det vara särskilt svårt att hantera en stökig skolmiljö. De förändringar i skolmiljön som gagnar elever med NPF är oftast bra för alla elever!



(PS. bilden visar ett undantag, att lärare reagerar som på bilden tror vi hör till ovanligheterna)

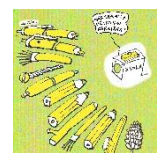
- Varför reagerar barn så olika? Hur reagerar de som finns på bilden?
- På vilka sätt kan vi utforma skola och klassrum så att de blir mer tillgängliga för alla?



Region Stockholm har samlat bra information om skola och NPF:
<https://www.habilitering.se/fakta-och-rad/temasidor/skola-och-npf/>

17. Här ska alla vässa sin förmåga

Tillgänglighet är ett begrepp som beskriver hur väl en verksamhet, lokal eller plats fungerar för människor oavsett funktionsförmåga. Tillgänglighet är de förutsättningar som krävs för att alla barn och elever ska kunna vara delaktiga i en inkluderande skolverksamhet.



- Elever är olika. Hur behöver skolan fungera för att alla elever ska kunna vässa sin förmåga?
- Vad betyder ordet "likabehandling" i praktiken?



Läs mer om tillgänglig utbildning och tillgänglig lärmiljö hos Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM):
<https://www.spsm.se/stod/tillganglighet/>

18. Är det sant?

Det är ibland svårt att avgöra om information är sann eller falsk. För att bedöma trovärdigheten av något du läser på nätet kan du till exempel ställa dig följande frågor: Vem är författare till informationen? Är den en expert på området? Kan du av exempelvis webbadressen (URL) se vem/vilka som står för informationen? Finns det referenser till andra källor? Vad är syftet bakom publiceringen?



- Hur kritisk är du till det du ser och hör?
- Hur säkerställer du att den information du tar till dig är korrekt?



Inskaffa internetkunskap från Internetstiftelsen här:
<https://internetkunskap.se/amne/sokkritik/>

19. Inbillningens kraft är stor

Sjukvården är inte jämlik för personer med funktionsnedsättning. Socialstyrelsen beskriver till exempel att kvinnor som får insatser enligt LSS (lagen om stöd och service) löper en nästan fördubblad risk att dö i bröstcancer jämfört med andra bröstcancerpatienter. Ett annat exempel är att personer med psykisk funktionsnedsättning har svårare att få rätt vård när de drabbas av kroppsliga besvär.



Det kan finnas många orsaker bakom detta. I Diskrimineringsombudsmannens (DO:s) rapport "Rätten till sjukvård på lika villkor" beskrivs hur tillgången till vård och bemötandet inom sjukvården kan påverkas av för sammanhanget ovidkommande faktorer som till exempel patientens funktionsnedsättning, kön eller etniska tillhörighet.

- Har du erfarenhet av att inte blir trodd eller hörd inom vården?
- Vad kan det finnas för orsaker till att personer med psykisk ohälsa har svårare att få rätt vård?



Här kan du läsa mer om och ladda ner DO:s rapport:
<https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/publikationer-om-diskriminering/2012/ratten-till-sjukvard-pa-lika-villkor>

20. Varför är inte alla som jag?

Vi kanske önskar oss det ibland. Varför upplever vi ibland andras olikheter som besvärliga?

Och olikheter är väl liksom ömsesidiga... jag är lika olik dig som du är olik mig.

Kan den som bär en eller flera normer förvänta sig mer förståelse och stöd än den som inte gör det?

