

# FRÅN ORD TILL HANDLING

Ordlista på svenska för förståelse av och arbete med DEIB



Mad Women Academy

***”Mitt språks begränsningar är även min världs begränsningar.”***

Wittgenstein

# Förord

---

Denna ordlista är på intet sätt komplett - DEIB (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging) är ett område i ständig utveckling, så nya ord och uttryck tillkommer kontinuerligt.

Hursomhelst, tycker vi på *Mad Women Academy* att detta är en hel del av de ord och begrepp som är användbara just nu.

Vi hoppas att du vill höra av dig om det finns ord du saknar och vill att vi inkluderar.

Vi kommer att uppdatera ordlistan löpande, så håll ögonen öppna och följ oss på [www.madwomenacademy.com](http://www.madwomenacademy.com) och på IG och LinkedIn.

Vi önskar dig lycka till och all framgång med ditt arbete inom DEIB.

Vänliga hälsningar,

Mad Women Academy Teamet

[hello@madwomenacademy.com](mailto:hello@madwomenacademy.com)

[www.madwomenacademy.com](http://www.madwomenacademy.com)



Mad Women Academy

# Ableism

---

*Ableism* är enklast översatt till 'förmåga' på svenska. Uttrycket anger attityder och beteenden i ett samhälle som nedvärderar eller begränsar potentialen för människor som har olika förmågor som inte anses motsvara normen. Att ge uttryck för *ableism* är att nedvärdera personer som har olika förmågor, vare sig det är fysiska, känslomässiga, utvecklingsmässiga eller mentala förmågor.



# Affinitetsbias

---

Affinitetsbias betyder att man favoriserar och ger fördelar till personer/kandidater som har en liknande bakgrund som majoriteten inom ett givet sammanhang, t ex vid en jobbintervju och rekryteringsprocess (dvs. liknande socio-ekonomisk bakgrund, utbildning, intressen, religion etc).



## Ally/Allyship

---

*Ally* används för att beskriva en allierad, en bundsförvant; en person som stödjer, förespråkar och talar för underrepresenterade personer/grupper och grupper som är marginaliserade i samhället.

*Allyship* är det beteende som personer med privilegier och makt utövar för att visa stöd för att underrepresenterade och marginaliserade individer och grupper i samhället ska få samma möjligheter och förutsättningar som alla andra. *Allyship* syftar till att motarbeta förtryck och rasism med målsättningen att skapa en kultur inom vilken marginaliserade grupper får stöd och inte längre marginaliseras.

# Amplification

---

Det engelska ordet *amplify* betyder att förstärka. *Amplification* är den teknik som tillämpas av en person för att ge en individ från en underrepresenterad grupp mer synlighet och närvaro samt tillskriva personen i fråga tilltro, genom att upprepa, dela och därigenom förstärka den personens budskap.



# Anti-racist/racist/racism/rasifiering

---

**Anti-racist** = En person som är mot rasism och som förespråkar jämställdhet och jämlikhet när det gäller ras.

**Rasism** = (1) Fördomar, diskriminering eller antagonism från en individ, ett samhälle eller en institution gentemot en person eller personer baserat på deras tillhörighet till en specifik ras eller etnisk grupp, särskilt en som är i minoritet och/eller marginaliserad. (2) Uppfattningen och tron på att olika raser karaktärsieras av egenskaper, förmågor eller kvaliteter, vilket särskilt används för att beskriva dem som underlägsna eller överlägsna gentemot andra.

**Rasist** (*subj.*) = En person som har fördomar eller ett antagonistiskt beteende gentemot personer baserat på deras tillhörighet till en specifik ras eller etnisk grupp, särskilt en som är i minoritet och/eller marginaliserad. **Rasistisk** = (*adj.*) = Utmärks av eller uppvisar fördomar, diskriminering eller antagonistiskt beteende gentemot personer baserat på deras tillhörighet till en specifik ras eller etnisk grupp, särskilt en som är i minoritet och/eller marginaliserad.

**Rasifiering** är en social process genom vilken samhället på basis av en persons hudfärg eller förmodade etnicitet kombinerat med hierarkier och stereotyper samt fördomar gör antaganden om till exempel personens förmåga, seder och moral. Rasifiering bygger på föreställningen om att individer med vissa egenskaper är fundamentalt annorlunda än majoriteten. Rasifierings-processen leder till ett rasistiskt och diskriminerande beteende, det vill säga människor bemöts medvetet eller omedvetet på ett diskriminerande sätt på grund av stereotyper (Diskrimineringsombudsmannen).



# Assimilation/Assimilering

---

Begreppen assimilation eller assimilering används för att beskriva den process genom vilken en grupp som anses annorlunda (pga kulturell bakgrund, kön, ålder, religion etc) tvingas in i en likriktning i det samhälle i vilket de assimileras.

Termen anger ett tvång och är ett misslyckande och en oförmåga hos samhället att värdera mångfald.



# Avkolonisering

---

Avkolonisering betyder upplösning eller avveckling av ett kolonialt system eller imperium och är en process som ofta drivs av ett aktivt motstånd från en ursprungsbefolkning gentemot koloniala makter.

Avkolonisering är en aktiv och avsiktlig process genom vilken man 'av-lär' och avsäger sig en värdegrund, uppfattningar och koncept som orsakat fysisk, emotionell och mental skada hos det folk som koloniserats.

# Belonging

---

*Belonging* är en term på engelska som ingår i uttrycket DEIB (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging) och som används för att definiera upplevelsen av att vara accepterad och inkluderad; att känna samhörighet med personer ikring en, oftast med den grupp som är i majoritet och har makt, t ex på en arbetsplats.

På svenska kan vi säga samhörighet och tillhörighet vilket är grundläggande behov för psykisk välbefinnande och personlig utveckling. Med *belonging* upplever man att man kan identifiera sig med en grupp (t ex en arbetsplats, utbildning, organisation, familj eller nation) och bli värderad och sedd till fullo för den man verkligen är, utan ett behov av att dölja delar av sin person; att uppleva en samhörighetskänsla där alla visar lojalitet och solidaritet mot varandra och gruppen som helhet.

# Biases

---

*Biases* är ett engelskt låneord och paraplybegrepp för många koncept: fördomar, systematiska feltänk, statistiska kunskapsbrister, inlärd myter, icke-genomtänkta modeller, grupptänk m.m.

På engelska pratar man om **Unconscious biases**, som också kallas *implicit biases*. På svenska kan vi säga omedveten bias, omedveten partiskhet. Med det menas sociala stereotypa uppfattningar om vissa grupper av människor som individer omedvetet bär på och ger uttryck för.

*Unconscious biases* är ofta inkompatibla med en persons medvetna värderingar och grundar sig i vår tendens att vilja kategorisera andra enligt kön, ålder, ras, kroppsstorlek osv.

**Conscious biases** kallas på engelska även *explicit biases*. På svenska kan vi säga medveten bias eller medveten partiskhet. Med detta menar vi medvetna attityder och uppfattningar vi har och ger uttryck för om individer eller grupper.

*Conscious bias* kan komma till uttryck i diskriminering och hat m.m. och är resultatet av en medveten tanke och handling. Personen som ger uttryck för conscious bias är tydlig med sina känslor, attityder och handlingar och uttrycker dem medvetet och med intention.

## Binär/Icke-binär - m fl termer

---

**Det binära könssystemet** beskriver inte all könsidentitet, utan kategoriserar endast två distinkta könsidentiteter - man och kvinna. Många könsidentiteter existerar antingen mellan eller utanför detta binära system, såsom gender fluid, genderqueer, icke-binär och agender:

**Genderqueer** - Används som ett paraplybegrepp för en person som undviker konventionella könskategorier och omfattar därmed t ex icke-binära, gender fluid, agender.

**Gender fluid** - är en person som fluktuerar mellan flera olika könsuttryck över tid.

**Icke-binär** - En person som inte identifierar sig som man eller kvinna, utan istället mellan, bortom eller med båda könskategorierna kvinna/man.

**Agender** - beskriver en person som är könsneutral, vilket innebär att personen inte placerar sig inom något kön och inte heller mellan några kön.

# BIPOC

---

Förkortningen BIPOC står för Black, Indigenous, People of Color.

POC står för People of Colour.

# Cisperson

---

**Cisperson** är den svenska översättningen av den engelska termen "cisgender". En Cisperson är en person vars könsidentitet är densamma som det biologiska kön personen tilldelades vid födseln; alltså det juridiska kön som personen fick vid födseln (man eller kvinna).

En cisperson har ett könsuttryck som överensstämmer med samhällets normer för detta kön.  
Cisperson förkortas ofta CIS.

Cisperson är motsatsen till transperson. (Cis är latin för "på samma sida".)

# DEIB

---

**DEIB** är en förkortning av Diversity, Equity, Inclusion & Belonging. Ibland används bara förkortningen DEI, vilket utesluter 'Belonging'. Begreppet *belonging* (tillhörighet, samhörighet) uppmärksammas dock alltmer och allt oftare som en absolut nödvändig del av ett långsiktigt och framgångsrikt arbete med mångfald och inkludering.



# Diaspora

---

Ordet *diaspora* kommer ursprungligen från grekiska och betyder 'att sprida ut'. I överförd betydelse är *diaspora* ett begrepp som ursprungligen syftade på religiösa grupper; människor som tvingades att förflytta sig och blev utspridda över olika länder i hela världen.

Det används numera även för att beskriva människor eller en grupp av människor som har lämnat och spritts ut från sitt ursprungliga hemland till andra länder/platser och kan också användas för att beskriva handlingen av att sprida ut sig på detta vis.

# Diskriminering

---

Diskriminering är en process varvid man gör orättvis, fördomsfull och ofta olaglig åtskillnad mellan individer baserat på deras grupptillhörighet eller andra kategorier till vilka dessa individer tillhör eller uppfattas tillhöra, såsom ras, kön, ålder, religion eller könsidentitet.

Enligt den svenska Diskrimineringslagen (2009) är det olagligt att diskriminera enligt:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

<https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder>

# Etnicitet

---

Etnicitet är en social konstruktion som utifrån tillhörighet delar upp individer i mindre grupper, baserade på egenskaper såsom kultur, värdegrund, beteenden, språk, politik, ekonomiska intressen, historia och geografiskt ursprung.

Både ras och etnicitet används för att kategorisera olika grupper av en befolkning. Ras delar in individer i grupper, ofta baserat på fysiska karaktärsdrag. Etnicitet refererar till kulturella uttryck och identifikation av människor från ett specifikt geografiskt område, såväl som deras traditioner, språk, historia och religion.

Enkelt uttryckt, beskriver ras fysiska egenskaper och etnicitet beskriver en kulturell identifikation.

Ras kan också beskrivas som något man ärver; etnicitet som något man lär sig.

# Equity

---

Det engelska begreppet *equity* betyder rättvisa och ingår i förkortningen DEIB (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging). I kontexten mångfald avser "equity" proportionell representation (av ras, klass, kön, ålder, etc.) till exempel vid en rekrytering och anställning på arbetsplatser eller i ett utbildningsväsen.

Med equity avses en rättvis behandling och tillgång där alla människor ska ha samma möjligheter att utvecklas till sin fulla potential, samtidigt som man avser identifiera och eliminera de barriärer som omöjliggör fullt deltagande för vissa grupper.

# Funktionsvariation/funktionsnedsättning/hinder

---

*Disability* - det engelska begreppet används om personer vars fysiska eller mental långsiktigt påverkar deras förmåga att fungera fullt ut i vardagen. På engelska säger man helst "Person with a Disability" istället för *disabled*.

På 90-talet introducerades termen '*differently abled*' som ett alternativ. Avsikten var säkert god, men kritikerna menade att vi alla är '*differently abled*' och numera används termen inte då personer med funktionsvariationer menar att den är nedvärderande och stötande.

I Sverige har ett antal olika begrepp använts över tid - såsom funktionsvariation och funktionsnedsättning, som ersatt föråldrade begrepp som handikapp och invalid.

Med funktionsvariation menas att alla människor har en unik uppsättning av förmågor och fungerar olika. Det kan handla om en psykisk, fysisk eller kognitiv funktion.

Många föredrar att säga 'person med funktionsnedsättning' eller 'person med funktionsvariation' istället för "funktionsnedsatt person", för att poängtera att en funktionsnedsättning är någonting man *har*, inte någonting man *är*.

Med funktionshinder menas hinder som uppstår i ett samhälle som inte tar i beaktande olika människors behov och försvårar livet för olika individer. För en rullstolsburen person kan en trappa vara ett funktionshinder, medan en svårläst text kan vara ett funktionshinder för en person med intellektuell funktionsnedsättning.

# Färgblind

---

Färgblind rasism är en ideologi som osynliggör hudfärg och därmed även osynliggör makt. Genom att hävda att alla människor behandlas lika i samhället och att ras eller hudfärg inte spelar in, bidrar färgblindhet till att de ojämlikheter som finns reproduceras. Färgblind rasism förnekar förekomsten av rasism och förnekar att personer som rasifieras som vita har systematiska fördelar på grund av sin hudfärg.

# Fördom

---

Fördomar är uppfattningar om andra människor som inte bygger på fakta eller erfarenheter, utan på förutfattade meningar om den grupp dessa människor identifieras med. Fördomar medför att vi bedömer och dömer människor som tillhör en viss grupp eller identitet, baserat på stereotypa uppfattningar och generaliseringar.



# Gaslighting

---

Gaslighting avser en psykologisk manipulation av en person, vanligtvis över tid, som gör att den utsatta personen kommer att ifrågasätta sin egen verklighet, sina tankar och minnen. Detta leder till förvirring, självtvivel, minskat självförtroende och en osäkerhet kring ens egna emotionella och mentala hälsa, vilket ofta leder till ett beroende av den som utsätter en för 'gaslighting'.

Motivet till att 'gaslighta' handlar oftast om att vilja utöva makt och kontroll, och att projicera osäkerhet och oönskade egenskaper på den andre för att själv framstå som starkare och överlägsen.

Taktiker som ingår i 'gaslighting' omfattar t ex att undanhålla viktig information, att inte bjuda in till möten, att bemöta den utsatta personen med tystnad och/eller isolering samt att kontinuerligt diskreditera personen ifråga t ex genom att alltid ignorera idéer och förslag från den utsatta personen eller själv ta äran för idéer, förslag eller ett utfört arbete.

Termen kommer ursprungligen från den engelska pjäsen 'Gas Light' (1938), som senare blev filmen 'Gaslight' i England 1940 och i USA 1944.



# Genus

---

Genus eller Socialt kön ('Gender' på engelska) är en term som används för att beskriva socialt konstruerade roller, beteenden, uttryck, attribut och aktiviteter som tillskrivs som 'lämpliga' för flickor/kvinnor respektive pojkar/män.

**Genus** (*gender* på engelska)

Genus betyder socialt kön till skillnad från kön (jmf 'gender' resp 'sex' på engelska).

**Köns mångfald** (*Gender diversity* på engelska) är ett övergripande begrepp som används för att beskriva könsidentitet bortom det binära ramverket.

**Genusidentitet** (*Gender identity* på engelska) avser en persons egen uppfattning av sin identitet, som inte nödvändigtvis är detsamma som det biologiska könet som tilldelas vid födseln.

**Gender Non-Conforming (GNC)** – kallas också ibland för Gender-Variant/Genus-variant och beskriver en person som inte följer eller anpassar sig till samhällets förväntningar på genus.

**Könsroll** (*Gender Role* på engelska) baseras på sociala förväntningar och kulturella normer kring beteende, och uppträdande baserat på kön och genus.

# Härskartekniker

---

Härskartekniker är sätt/metoder att ta eller behålla makten över någon annan, t ex på en arbetsplats. Vanligast är att en överordnad grupp använder härskartekniker för att hålla den underordnade gruppen på plats och bibehålla sin makt, till exempel *vuxna mot barn, vita mot svarta, äldre mot unga, män mot kvinnor*. Olika härskartekniker går ofta in i varandra och kan användas samtidigt.

Den första som skrev om härskartekniker var den norska forskaren och politikern Berit Ås som på 70-talet identifierade fem olika härskartekniker: *Osynliggörande, Förlöjligande, Undanhållande av information, Dubbelbestraffning, Påförande av skuld och skam*.

Senare (2004) la Berit Ås till *Våld och hot om våld* samt *Objektivering* som ytterligare två härskartekniker.



# Icke-binär

---

Icke-binär är en person som varken identifierar sig som man/pojke eller kvinna/flicka, utan till exempel som både och, mitt emellan, som ett annat kön eller inget kön, eller som har en flytande könsidentitet.

Icke-binära är ett samlingsbegrepp, det går att vara icke-binär på många olika sätt.



# Imposter Syndrome/Bluffsyndromet

---

De två psykologerna Clance, P. R., & Imes, S. A, definierade 1978 i *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice* något de kallade “impostor phenomenon” som en upplevelse av att känna sig intellektuellt bristfällig.

Idag används begreppet 'imposter syndrome' eller bluffsyndromet på svenska, för att beskriva högpresterande individer som är konstant rädda för att bli avslöjade som bluff och som inte kan tro på sin egna förmåga och vad de har åstadkommit, trots framgångar.

Imposter Syndrome/Bluffsyndromet är vanligt bland individer i underrepresenterade grupper. Den ursprungliga artikeln 1978 hette 'The imposter phenomenon in high achieving women'.

# Inkludering

---

Inkludering handlar om att på ett jämlikt, icke-diskriminerande, inkluderande och delaktig-görande tillvägagångssätt inkludera alla individer, inte minst de som enligt hävd och tradition ofta exkluderats från beslut, aktiviteter och maktpositioner.

Inkludering innebär att individer och grupper är trygga och fullt ut och helt och hållet kan vara sig själva i olika sammanhang som t ex i en utbildning eller på arbetsplatser, där de är respekterade, motiverade och engagerade.

## Institutionell rasism/Strukturell rasism

---

Institutionell rasism kallas ofta även 'strukturell rasism'. Detta är rasism som innebär aktiva och ibland osynliga, men ofta djupt rotade, handlingsmönster och processer som gynnar individer och grupper från majoritetssamhället, ofta vita, och samtidigt utgör hinder för minoritets- och underrepresenterade gruppers aktiva deltagande, beslutsrätt och makt i samhällslivet.



# Intersektionalitet

---

Intersektionalitet avser att maktordningar, baserade på kategorier som t ex kön, ras, sexualitet, funktion och socioekonomisk status, samverkar och skapar ojämlikheter, diskriminering och förtryck; dvs. att en maktordning inte kan förstås oberoende av andra maktordningar.

Vi kan inte titta på former av diskriminering och maktordning i isolering, utan behöver titta på hur de samverkar och korsar varandra (från engelskans 'intersect'=korsa; *intersection*=korsning).



# Jämställdhet

---

Jämställdhet betyder att alla, oavsett könsidentitet, ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet gäller alla områden i livet och handlar inte bara om jämn könsfördelning, utan också om att göra det tydligt vad som påverkar olika människors livsvillkor inom olika områden i samhället.

I en mångfaldskontext handlar jämställdhet om att alla ska behandlas lika och ha samma tillgång till möjligheter och utveckling.



# Kulturell appropriering

---

*Cultural Appropriation*/Kulturell appropriering (CA) är en term som beskriver maktförhållanden där personer som tillhör majoriteten i samhället nyttjar och utnyttja andra kulturers kulturella element och uttryck som t ex symboler, konst, språk, traditioner och att detta sker inkorrekt, utan förståelse, utan respekt och utan medgivande från ursprungskulturen.

Kulturell appropriering förekommer ofta i populärkulturen, t ex i musik, konst och mode.

## LGBT - m fl förkortningar

---

LGBT är en förkortning av de engelska orden lesbian, gay, bisexual och transgender. Numera förekommer många fler förkortningar av engelska ord, t ex:

- LGBTQ – Lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer (or questioning).
- LGBTQIA – Lesbian, gay, bisexual, transgender, queer (or questioning), intersex, and asexual (or allies).
- LGBTTA – Lesbian, gay, bisexual, transgender, and asexual/aromantic/agender.
- LGBTIQ – Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, Queer, and Questioning.
- LGBTQ2+ – Lesbian, gay, bisexual, transgender, queer (or sometimes questioning), and two-spirited.

Plustecknet signalerar ett stort antal olika identiteter och brukar läggas till för att hålla förkortningen så kort som möjligt.



# Mångfald

---

Mångfald (*Diversity* på engelska) definieras som de individuella olikheter, eller snarare den blandning av olikheter, som finns mellan människor med olika kön, ålder, klass, ras, etnicitet, kultur, språk, religion eller trosuppfattning, sexuell preferens m.m.

I arbetet med DEIB utgår visionen om mångfald från en uppfattning om att individer som olika och olikheter är något positivt som tillför värde i samhället, i arbetslivet och i andra sammanhang.

# Mikroaggressioner

---

En mikroaggression är ett subtilt nedvärderande beteende i ord, handling eller förhållningssätt som riktar sig till personer som diskrimineras; individer som ofta tillhör en underrepresenterad eller marginaliserad grupp. Det kan handla både om verbala och icke-verbala uttryckssätt och förolämpningar som kommunicerar en nedvärderande negativ attityd. Mikroaggressioner utgår från att allt som avviker från normen är sämre, och därför kan ifrågasättas, kommenteras och/eller skämtas om.



# Minoritetsstress

---

Minoritetsstress är den ytterligare stress som personer som tillhör minoritetsgrupper utsätts för, på grund av strukturella ojämlikheter, stereotypa uppfattningar och medvetna eller omedvetna kränkningar, som minoriteter möter i samhället dagligdags.

Begreppet myntades i USA i mitten av 1990-talet av Ilan H. Meyer, fil. dr. i socialpsykologi. Han beskrev den stress och oro som personer som tillhör en historisk marginaliserad/nedvärderad grupp i samhället kan uppleva, t ex homosexuella, personer med en funktionsnedsättning, individer som rasifieras som svarta m fl, baserat på att inte ses som likvärdig med andra personer i samhället som tillhör normen.

Under årens lopp har forskningen kunnat konstatera att konsekvenserna av minoritetsstress kan leda till en rad negativa hälsoeffekter.

# Patriarkat

---

Ordet 'patriarkat' kommer från grekiskans *patriarkhēs*. Bokstavligen betyder det 'faderns styre' och idag används det för att beskriva ett socialt system/samhälle där män har en oproportionerligt stor social, ekonomisk, politisk och religiös makt, jämfört med kvinnor, och där denna makt ofta ges vidare till män.

# POC

---

POC är en förkortning för *People of Color*. Förkortningen används, särskilt i USA, om icke-vita.

# Privilegier

---

Privilegier (i sammanhanget kring DEIB) avser oftast oförtjänta fördelar och rättigheter och en social makt som tillskrivs medlemmarna i en samhällsmajoritet till skillnad från andra icke-privilegierade grupper i samhället.





# Ras

---

”Sveriges och svenskarnas attityder till och relationer till frågor som rör ras och rasism, inklusive hur orden används och förstås, är på många sätt exceptionella i en internationell jämförelse. Det finns ett djupt förankrad tabu i Sverige mot alla typer av rasliga kategoriseringar och rasliga benämningar som sträcker sig till att ens prata om och använda ordet ras. Detta gör att det går att tala om existensen av det svenska r-ordet. I den meningen kan Sverige betecknas som ett både anti-ras-inriktat och ett färgblint samhälle.”

(Källa: <https://www.kau.se/kufo/forskningsprojekt/det-svenska-r-ordet>)

Ras är ett socialt begrepp som används för att dela in människor i distinkta grupper baserade på fysiska egenskaper (primärt hudfärg), kulturell historia och etnicitet. Enligt Wikipedia användes begreppet ras först för att avse en identifierad grupp människor som har samma ursprung - begreppet användes i engelskan först 1580 och i Frankrike 1512, från italienskans *razza*.



## Rasism/Rasist/Anti-rasist/Rasifiering

---

**Rasism** = (1) Fördomar, diskriminering eller antagonism från en individ, ett samhälle eller en institution gentemot en person eller personer baserat på deras tillhörighet till en specifik ras eller etnisk grupp, särskilt en som är i minoritet och/eller marginaliserad. (2) Uppfattningen och tron på att olika raser karaktärsieras av egenskaper, förmågor eller kvaliteter, vilket särskilt används för att beskriva dem som underlägsna eller överlägsna gentemot andra.

**Rasist** (*subj.*) = En person som har fördomar eller ett antagonistiskt beteende gentemot personer baserat på deras tillhörighet till en specifik ras eller etnisk grupp, särskilt en som är i minoritet och/eller marginaliserad. **Rasistisk**= (*adj.*)= Utmärks av eller uppvisar fördomar, diskriminering eller antagonistiskt beteende gentemot personer baserat på deras tillhörighet till en specifik ras eller etnisk grupp, särskilt en som är i minoritet och/eller marginaliserad.

**Anti-racist** = En person som är mot rasism och som förespråkar jämställdhet när det gäller ras ras.

**Rasifiering** är en social process genom vilken samhället på basis av en persons hudfärg eller förmodade etnicitet kombinerat med hierarkier, stereotyper samt fördomar gör antaganden om till exempel personens förmåga, seder och moral. Det baserar sig på föreställningen om att individer med vissa egenskaper är fundamentalt annorlunda än majoriteten. Rasifierings-processen leder till rasistiskt och diskriminerande beteende, det vill säga människor bemöts medvetet eller omedvetet på ett diskriminerande sätt på grund av stereotyper. (Diskrimineringsombudsmannen)

## Safe space/Tryggt rum

---

Tryggt rum (*Safe Space* på engelska) avser en plats där individer är helt bekväma och utan rädsla när det gäller att uttrycka sig och vara sig själva utifrån t ex sin sexualitet, ras, etnicitet, kön, ålder, funktionsvariation, religion eller trosuppfattning.



# Sexuell orientering/läggning

---

Sexuell orientering eller läggning beskriver de/t kön eller genus som en person identifierar sig med emotionellt, fysiskt, sexuellt eller romantiskt. Exempel är:

- homosexuell
- lesbisk
- bisexuell
- heterosexuell
- asexual
- pansexual
- queer

“Sexuell orientering” anses vara en bättre term än “sexuell preferens” eftersom “preferens” antyder ett medvetet val.

# Stereotyper

---

En stereotyp är en allmän övertygelse och förenklad uppfattning eller förväntan som förknippas med vissa grupper och som ofta baseras på grundval av kön, ras, etnicitet, nationalitet, ålder, socioekonomisk status, språk etc. Stereotyper medför förenklade åsikter, fördomsfulla attityder och okritiska generaliseringar och är ofta förankrade i sociala institutioner och i kulturen i stort.



## Strukturell rasism/Institutionell rasism

---

Strukturell rasism kallas ofta även 'institutionell rasism'. Detta är rasism som innebär aktiva och ibland osynliga handlingsmönster och processer som gynnar individer och grupper från majoritetssamhället, ofta vita, och samtidigt utgör hinder för minoritets- och underrepresenterade gruppers aktiva deltagande, beslutsrätt och makt i samhällslivet.



# Tokenism

---

Tokenism avser ett symboliskt tillsättandet av individer från underrepresenterade grupper (t ex kvinnor, minoritetsgrupper, individer med funktionshinder) i roller som t ex i en styrelse, paneldebatt eller ledningsgrupp. Det är en manöver som skapar ett sken av jämställdhet, inkludering och mångfald, men som inte driver förändring i grunden, eftersom tillsättandet enbart är symboliskt.

Begreppet och förfarandet blev känt och beskrivet i amerikansk populärkultur under senare delen av 1950-talet, i försök att bryta upp segregation, men som snarare bara gjorde problemen uppenbara, utan att lösa dem.

# Trakasserier

---

Definitionen av och gränssättningen för vad som anses vara trakasserier varierar inom olika kulturer och är beroende av lagstiftningen i olika länder. I allmänhet anses dock dessa faktorer spela in vid anklagelser och anmälan om trakasserier:

- Förövarens intention (eller frånvaro av intention) att störa, hota eller kränka en person
- Ett återkommande beteende och graden av oönskat beteende/behandling

Trakasserier är agerande som kränker någons värdighet och som enligt svensk lagstiftning har samband med de sju diskrimineringsgrunderna: Kön/Etnisk tillhörighet/Religion eller annan trosuppfattning/Funktionsnedsättning/Sexuell läggning/Ålder.

Trakasserier förekommer t ex i form av våld i hemmet, våld på arbetsplatsen, som sexuella trakasserier, som cyber-trakasserier och cyberstalking, som våld mot äldre och som kriminellt våld.



## Underrepresenterad grupp

---

En underrepresenterad grupp som är sämre representerad i ett sammanhang, än populationen i övrigt. Detta kan t ex handla om gruppens kön, ras/ethnicitet, fysisk eller mental förmåga, LGBTQ+ m.m m.m.



# Ursprungsbefolkning

---

Ursprungsbefolkning eller urfolk (*'Indigenous People'* på engelska) betecknar etniska grupper som är de ursprungliga eller först kända invånarna i ett visst geografiskt område, till skillnad från grupper som bosatt sig i eller koloniserat området under modern historisk tid.

Exempel på ursprungsbefolkning i olika världsdelar är t ex Lakota, Maya, Aymaras, Inuiter, Aleuter och Samer samt Aboriginer, Torres Strait Islanders och Maori.

## White fragility

---

*White fragility* (Vit skörhet) beskriver hur vita människor kan känna sig obekväma och agera obekvämt i diskussioner om rasism. Vanliga reaktioner är då att agera defensivt eller med skuldbeläggning; uppvisa aggressivitet eller att backa och undvika att diskutera frågan överhuvudtaget.

Termen gjordes populär av sociologen och författaren Robin DiAngelo i hennes bok, "*White Fragility: Why It's So Hard for White People to Talk About Racism.*" DiAngelo fokuserar i sin bok på 'white fragility' som en respons på rasism riktad mot svarta.



# White privilege

---

*White Privilege/White-skin privilege* benämns på svenska som Vitt privilegium eller Vithets-privilegium. De används för att beskriva det samhälleliga privilegium som gynnar vita framför icke-vita människor, som i övrigt utgår från samma sociala, politiska eller ekonomiska omständigheter. Det är inte ovanligt att dessa gynnade, vita människor är omedvetna om sina privilegier.



## White supremacy

---

*White Supremacy* är uppfattningen att den vita rasen i sin natur är överlägsen andra raser/POC och att den vita rasen har rätt till makt och kontroll över andra raser/POC genom förtryck och exploatering för att bibehålla och försvara sina privilegier och sin makt.



# Xenofobi

---

Xenofobi betyder sjuklig fruktan för främmande; främlingskräck; främlingsfientlighet.

Xenofobi betecknar rädsla eller fientlighet gentemot det som uppfattas som främmande och innefattar rädslan för och hatet mot människor som uppfattas som främlingar, ofta baserat på sin politik, religion eller kultur.



# Ålderism

---

Enligt WHO är ålderism ett samlingsord för fördomar, diskriminering och ohälsosamma strukturer riktade mot personer på grund av deras ålder. Det kan alltså förklaras som åldersbaserad diskriminering. Oftast riktas ålderismen mot äldre personer från yngre, men det kan precis lika gärna vara tvärtom - från äldre mot yngre personer.



# Källor

---

## Mad Women Academys Advisory Board och:

<https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder>

<https://blog.ongig.com/diversity-and-inclusion/diversity-terms/>

<https://www.riosalado.edu/about/deib/deib-glossary>

[https://Oxford lexico.com](https://Oxford.lexico.com)

<percepation.org>, [nccc.georgetown.edu/bias/module-3/1.php](https://nccc.georgetown.edu/bias/module-3/1.php)

<https://environment.uw.edu/about/diversity-equity-inclusion/tools-and-additional-resources/glossary-dei-concepts/>

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/diaspora>

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/gaslighting>

[https://edib.harvard.edu/files/dib/files/dib\\_glossary.pdf](https://edib.harvard.edu/files/dib/files/dib_glossary.pdf)

<https://staff.ki.se/master-suppression-techniques>

<https://www.verywellmind.com/white-fragility-4847115>

<https://www.masterclass.com/articles/differently-abled>

<https://dceg.cancer.gov/about/diversity-inclusion/inclusivity-minute/2022/beyond-gender-binary>

<https://inspiredelearning.com/blog/what-is-considered-harassment/>

[https://academicaffairs.ucsc.edu/events/documents/Microaggressions\\_Examples\\_Arial\\_2014\\_11\\_12.pdf](https://academicaffairs.ucsc.edu/events/documents/Microaggressions_Examples_Arial_2014_11_12.pdf)

<https://www.oakstreethhealth.com/minority-stress-what-it-is-how-it-impacts-health-and-more-515358#Understanding-Minority-Stress>

<https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/oi/authority.20110803104818992>

Omi, Michael; Winant, Howard (1986) *Racial Formation in the United States/From the 1960s to the 1980s*, Routledge & Kegan Paul.



[www.madwomenacademy.com](http://www.madwomenacademy.com)