

3 pointer fra oplæg om mikroaggressioner

→ Aktiv indsats mod mikroaggressioner

Mikroaggressioner er handlinger eller ytringer, der virker nedværdigende over for historisk marginaliserede grupper. Det kan f.eks. være kommentarer eller jokes, der trækker på stereotyper eller henviser til ulighed og eksklusion i historisk eller social forstand, hvor nogle befolkningsgrupper ikke er blevet – eller ikke bliver – anerkendt som (lige)værdige. Bevidst modarbejdelse af mikroaggressioner er en forudsætning både for et trygt og inkluderende arbejdsmiljø og for, at alles kompetencer kan komme bedst muligt i spil.

→ Intention er ikke det afgørende – virkning er

Mikroaggressioner kan forekomme både bevidst og ubevidst. Det er ikke intentionen bag, men virkningen af det sagte eller gjorde, der er afgørende. Hvis en handling eller bemærkning opleves som ekskluderende eller nedværdigende, er det en mikroaggression – uanset hensigten.

→ Tag ansvar – både som vidne og deltager

Bidrag til at stoppe mikroaggressioner ved at sige fra, når du overhører dem, og informer ledelsen, hvis du oplever, at det sker. Hvis du selv kommer til at sige eller gøre noget, der virker mikroaggressivt, så anerkend det og sig undskyld. Det styrker både tillid og læring i fællesskabet.

3 points on Microaggressions

→ Active Effort Against Microaggressions

Microaggressions are actions or remarks that demean historically marginalised groups. They can include comments or jokes that draw on stereotypes or refer to inequality and exclusion in a historical or social sense, where certain population groups have not been – or are not – recognised as (equal) in value. Consciously counteracting microaggressions is essential for creating a safe and inclusive work environment and ensuring that everyone's skills can be fully utilised.

→ Intention Is Not What Matters – Impact Is

Microaggressions can occur both consciously and unconsciously. It is not the intention behind the words or actions that matters, but their impact. If a remark or action is perceived as excluding or demeaning, it is a microaggression – regardless of intent.

→ Take Responsibility – Both as a Witness and a Participant

Help stop microaggressions by speaking up when you hear them and informing management if you observe them happening. If you yourself say or do something that comes across as microaggressive, acknowledge it and apologise. This strengthens both trust and learning within the community.