

Mikroaggressioner

Hvad kan man gøre?

Rikke Juel Madsen
Ph.d. Specialkonsulent

Stormøde i arbejdsmiljøorganisationen
Tirsdag d. 11. november 2025

SDU's Gender Equality Team (GET)

- SDU's ekspertise inden for køn og ligestilling.
 - Arbejder med implementering af SDU's Gender Equality Plan.
 - Konsulent-bistand, ekspert ressource, hjælp-til-selvhjælp for enheder, ledere, det centrale og de lokale ligestillingsudvalg.
 - Faciliterer seminarer, afholder workshops, giver præsentationer og opgavespecifik rådgivning
 - GET skal være gedigent værdiskabende og understøtte SDUs strategi
 - Målgruppe: VIP, TAP og studerende
- I forhold til diskrimination og mikroaggressioner arbejder vi forebyggende og ikke med sager.

Vi er en del af projekter og kontekster der arbejder med ligestilling på forsknings- og uddannelsesinstitutioner

Informeret af international og dansk forskning:

- EU-projekter:
 - FESTA (2012-2017)
 - SPEAR (Coordinator) (2019-2023)
 - GENDERACTIONplus (2022-2025)
 - INSPIRE (2022-2026)
 - GenderSAFE CoP member (2024-2026)
- Nationalt netværk IDEA: DK
- Danske Universiteter (DKUNI)





Dagsorden

- Hvorfor er det vigtigt?
- Hvorfor er det svært at tale om?
- Mikroaggressioner
- Hvad kan man gøre?

Hvorfor er det vigtigt?

Hvorfor er det vigtigt?

- Diskrimination og mikroaggressioner er en udfordring for trivslen.
- Bevidst adressering og handling er en forudsætning for at skabe de mest fremragende miljøer og den mest fremragende forskning.

VIVE rapport

Sexisme og karriereforløb på danske universiteter

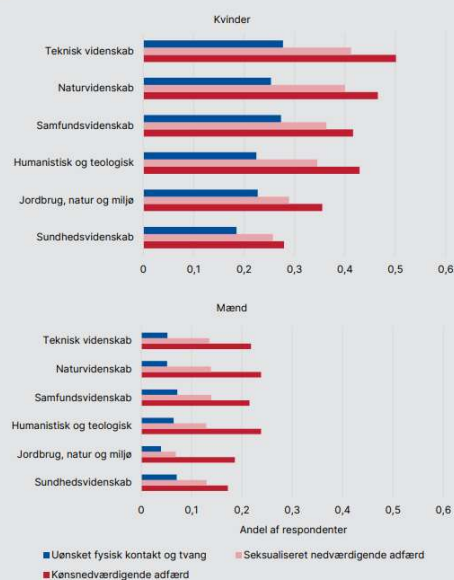
Et kvantitativt og kvalitativt studie af ph.d.-studerendes sexismeoplevelser og fastholdelse i forskerkarrierer



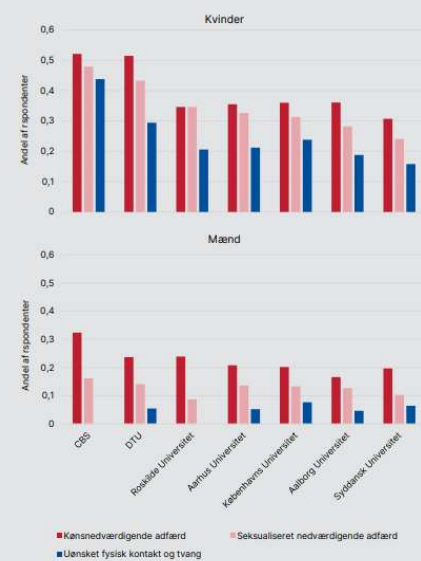
Rune Vammen Lesner, Josefine Frølev-Thomsen, Måluh Haulund Christensen, Ditte Andersen og Sigrid Trier Grenfeldt

VIVE

Figur 2.12 Oplevelser med sexistiske hændelser på tværs af fakulteter



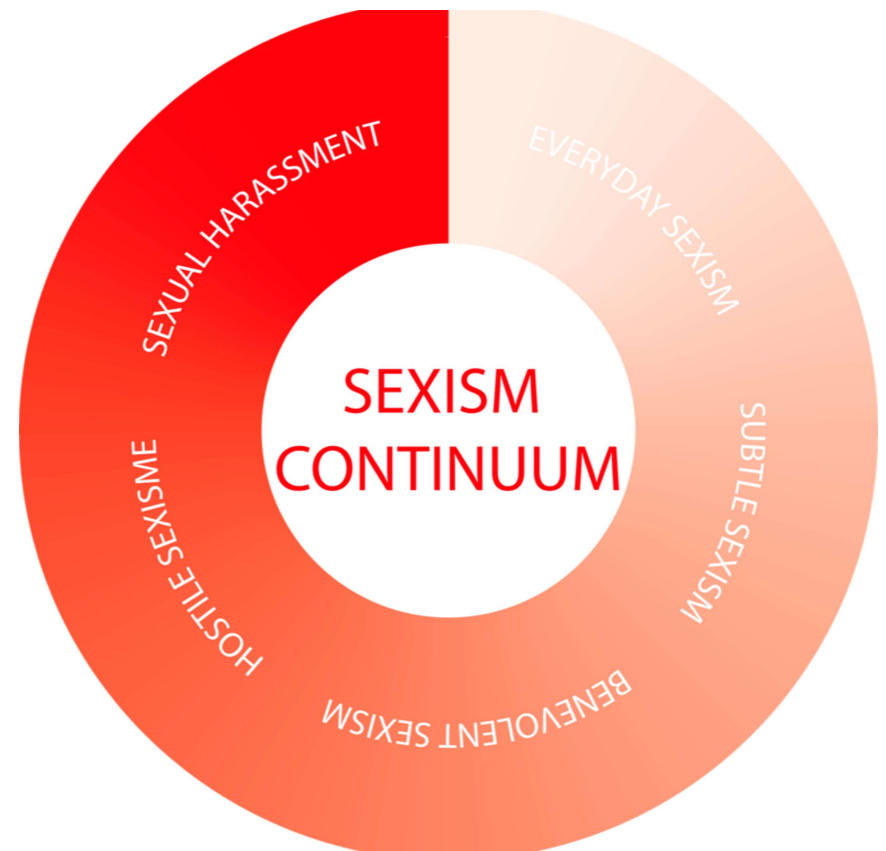
Figur 2.11 Oplevelser med sexistiske hændelser på tvær af institutioner



Anm.: Se Boks 2.1 for definitioner af hhv. kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt og tvang. Antal respondenter: 5.587.

Kilde: VIVE.

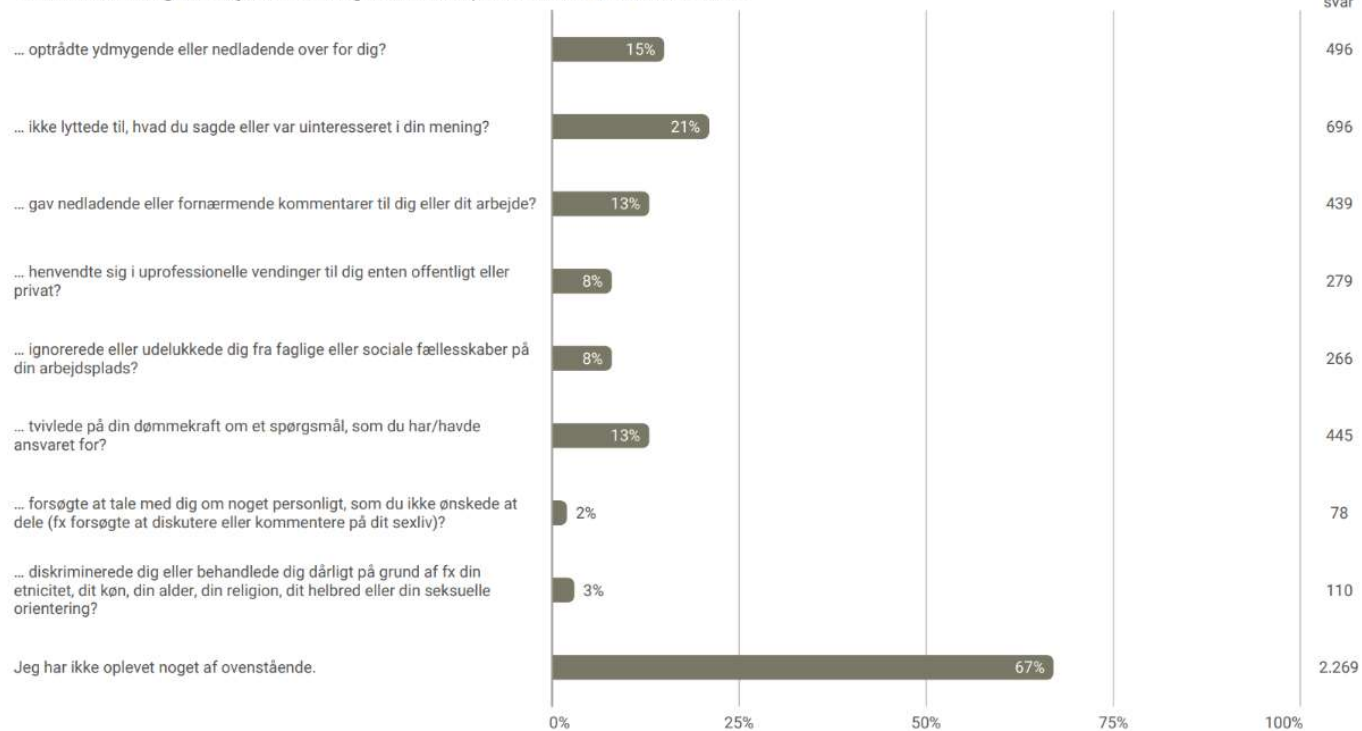
Diskrimination



APV SDU samlet 2024

32. Har du i din ansættelse på SDU oplevet, at en leder eller kollega ...

Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.



Hvorfor er det svært at tale om diskrimination?

Hvorfor er det svært at tale om diskrimination?

- For nogle er diskrimination et emne de er blevet undervist i.
- For andre handler det om livslang levet hverdagserfaring.

Hvorfor er det svært at tale om diskrimination?

En særlig nordisk kontekst:

- Fokus på lighed som et grundprincip i udviklingen af den nordiske velfærdsstat.
- Forestillingen om den Nordic Exceptionalism.
- Blindhed over for – og manglende anerkendelse af – forskelle, der faktisk gør en forskel.

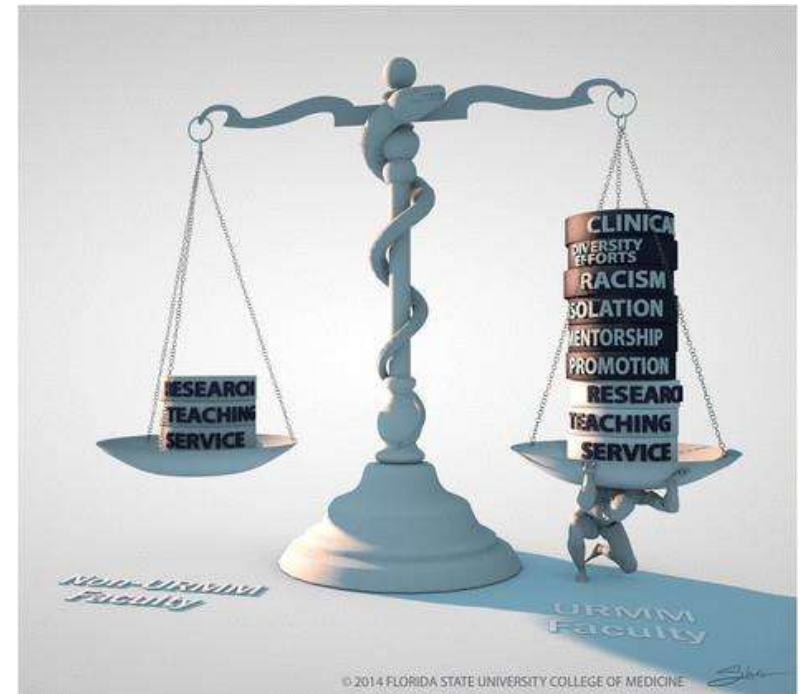
Hvorfor er det svært at tale om diskrimination?

- Vi ved ikke nødvendigvis hvilke sociale grupper og identiteter folk tilhører.
- Vi ved ikke hvordan vores kollegaer oplever deres krop, (arbejds)liv eller samfund i relation til deres sociale kategorier.

Mikroaggressionen

Mikroaggressioner

Mikroaggressioner kan forstås som subtile ord, handlinger eller adfærd, der bevidst eller ubevidst virker nedværdigende eller ekskluderende og udtrykker en form for bias over for historisk marginaliserede grupper.



Eksempel på en mikroaggression

Christian er lige startet på instituttet. Du møder tilfældigvis Christian og et par andre kollegaer ved kaffemaskinen. Christian er grønlander. Det er fredag og en af jeres kollegaer siger:

“Man kan ikke lige lade være med at drikke en øl om fredagen. Det ved du alt om, Christian.”

Hvad ville du gøre i sådan en situation?

(Omarbejdet fra Akademikerbladet, Dec. 2024)

Hvad kan jeg gøre?

Hvad kan vi gøre i hverdagen?

Generelt

- Anerkendt at det er svært og ubehageligt at snakke om.
- Vær bevidst om magtforhold.

Hvis du har været udsat for en mikroaggression

- Hvis du har mod på det, så adresser det direkte til vedkommende – i situationen eller senere.
- Tal med en kollega, som du har tillid til. Evt. med tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. De har tavshedspligt.
- Tal med din leder. Din leder har ikke tavshedspligt, men handlepligt.

Når du er vidne til en mikroaggression

- Bryd ind og lad folk vide at du ikke synes det er okay.
- Check in med din kollega og vær faktuel med hvad du har observeret: “Jeg overhørte det her sket. Var det ok med dig? Hvordan har du det?”

Hvis du har taget del i en mikroaggression

- Check in med din kollega.
- Sig undskyld.

Hvis du er leder

- Sig højt at mikroaggressioner er uacceptable. En anden måde at sige det på, kunne være at sige at man ikke skal lave jokes på baggrund af sociale kategorier som køn, etnicitet eller handicap. Eller at god og respektfuld tone er en vigtig værdi.

Mulige indsatser

Apv-opfølgning i forhold til del 4 om krænkende handlinger:

- Workshop om mikroaggressioner
- Bystandertræning
- Inklusionsmåling
- Mødekultur

Se desuden:

- Webinarserien "Let's talk, let's act. Addressing Discrimination in Danish Higher Education":
<https://www.sdu.dk/en/om-sdu/strategi-politikker/gender-equality/research-and-projects/genderaction-plus/talk-act-webinars>.
- Session 1: Racism and Racial Discrimination
- Session 2: Sexism, Sexual Harassment and Gender Inequality
- Session 3: Anti-Queerness and Anti-Transness in Academia
- Session 4: Neurodiversity and Ableism in Higher Education
- Session 5: Building Inclusive University Cultures

Spørgsmål?



Kontakt GET

Rikke Juel Madsen
rjmadsen@sdu.dk
22 90 19 30

Eller

get-sdu@sdu.dk

Litteratur

- Beck Hansen, N., Vang, M. L., Lichtenstein, M. B., & Pihl-Thingvad, J. (2022). Workplace sexual harassment increases the risk of PTSD symptoms with higher frequency and harassment coming from a colleague or leader as risk factors. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1). <https://doi.org/10.16993/sjwop.174>
- Einersen, A. F., Krøjer, J., MacLeod, S., Muhr, S. L., Munar, A. M., Plotnikof, M., Meyers, E.-S., & Skewes, L. (2021). *Sexism in Danish Higher Education and Research*. <https://sexismedu.dk/get-the-book/>
- Ernest-Jones, M., Nettle, D., & Bateson, M. (2011). Effects of eye images on everyday cooperative behavior: a field experiment. *Evolution and Human Behavior*, 32(3), 172-178.
- Grogan, K. (2018). How the entire scientific community can confront gender bias in the workplace. *Nature Ecology and Evolution*. DOI: 10.1038/s41559-018-0747-4.
- Guschke, B. (2023). The Persistence of Sexism and Racism at Universities: Exploring the Imperceptibility and Unspeakability of Workplace Harassment and Discrimination in Academia. Copenhagen Business School [Phd]. PhD Series No. 06.2023 <https://doi.org/10.22439/phd.06.202>
- Haidt, J. (2006). *The happiness hypothesis: Finding modern truth in ancient wisdom*. Basic books.
- Ibarra, H. (1997). Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks. *Social psychology quarterly*, 91-102.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. macmillan.
- Kilduff, M. and Krackhardt, D. (1994). 'Bringing the individual back in: a structural analysis of the internal market for reputation in organizations'. *Academy of Management Journal*, 37, 87-108.
- Limbong, A. (2020). "Microaggressions are a big deal: how to talk them out and when to walk away". *Life Kit*. <https://www.npr.org/2020/06/08/872371063/microaggressions-are-a-big-deal-how-to-talk-them-out-and-when-to-walk-away>
- Simons, D. (2010). The monkey business illusion. Retrieved Jan 2, 2024.
- Thaler, R. & Sunstein, C.R. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*.
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460-492.