

En antirasistisk arbetsplats

Vad kan var och en av oss göra?

Javiera Marchant Aedo, jämlikhetsexpert och -
föreläsare

thl.fi/antirasismutbildning



TURVAPAIKKA-,
MAAHANMUUTTO- JA
KOTOUTTAMISRAHASTO

Euroopan unionin tuella

ASYL-, MIGRATIONS-
OCH INTEGRATIONSFONDEN

Med stöd från Europeiska unionen

Vem har makt att påverka?

thl.fi/antirasismutbildning

Var och en har makt

Det är inte bara de som har legitim makt som har makt. Alla kan påverka sina vardagliga interaktioner

- Ord, bilder och kroppsspråk signalerar makt
- Först måste man identifiera sin egen makt
- Sen kan makten användas till att avveckla ojämlikhet

Hurdan är en arbetsplats för alla?

En arbetsplats som är jämlik och trygg för alla. Alla anställda har samma möjligheter, plats, respekt och representation

Använd dina existerande möjligheter att påverka

Alla anställda kan göra sin egen del

Här är några exempel:

- Svara på personalenkäter och be att få utbildning i antirasism
- Föreslå och försök skapa en anonym eller i alla fall delvis anonym rekryteringsprocess
- Kräv att ledningen ska skapa en tydlig process för att ingripa vid rasism

thl.fi/antirasismutbildning

Principen om tryggare rum som stöd för arbetsplatsen

thl.fi/antirasismutbildning

Tre grundprinciper för tryggare rum

Rätten att vara den jag är och hur jag är

Rätten till fysisk och psykisk immunitet och en absolut rätt till självbestämmande

Om inte de ovannämnda förverkligas måste arbetsplatsen avge ett löfte att situationerna behandlas seriöst och tryggt samt ge sitt fulla stöd

Arbetsplatsens stöd och resurser för känslöarbete

Offret för rasism måste ha arbetsplatsens stöd för att inte ensam behöva ta de ofta negativa följderna av att ingripa mot rasism.

Den som gjorde sig skyldig till rasism, oavsiktligt eller ej, måste också få stöd för att behandla sina känslor efter handlingen.

Rasismens två plan

De rasistiska ordens eller den rasistiska handlingens påverkan på en enskild individs känslor

De rasistiska ordens eller den rasistiska handlingens påverkan på arbetsplatsen och i ett större perspektiv hela samhället

Arbetsplatsens strukturer ska ha en process för att ingripa vid rasism

En i förväg utarbetad process för att ingripa vid rasism förebygger att situationer blir omåttligt jobbiga

Lita inte på att OM det förekommer rasism att man FÖRST DÅ kommer på hur man ska ingripa. Rasism finns redan nu, låt oss tala om hur vi ska ta itu med saken

Jämlikhet, inte tolerans

thl.fi/antirasismutbildning

Tolerans är maktutövning som upprätthåller ojämlikhet

Tolerans och diskriminering innehåller båda en negativ attityd gentemot sitt objekt, men tolerans brukar hindra människan från att agera utifrån de negativa attityderna.

Mänskliga rättigheter får inte vara beroende av ifall man möter en ”tillräckligt tolerant” människa. Tolerans är även alltid villkorligt och det kan alltid tas tillbaka.

Tolerans är en dålig utgångspunkt
och ett ännu sämre mål.
Jämlikhet däremot är absolut och
odelbart.

TACK

thl.fi/antirasismutbildning

thl.fi/antirasismutbildning

I samarbete med:



Institutet för
hälsa och välfärd



TURVAPAIKKA-,
MAAHANMUUTTO- JA
KOTOUTTAMISRAHASTO

Euroopan unionin tuella

ASYL-, MIGRATIONS-
OCH INTEGRATIONSFONDEN

Med stöd från Europeiska unionen



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



SOCIAL- OCH
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET



OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET