

1.1 Fördomar och etiketter

Steg 1. Tänk Tid: 30 min Individuell övning

Sammanfattning

Den mänskliga hjärnan är fantastisk - men kräver att vi förenklar för att kunna hantera alla intryck och information vi möter. Det är nödvändigt men också grunden för fördomar och stereotyper som drabbar människor illa.

Gör så här:

- Läs artikeln "Har du en hjärna har du fördomar" här nedan inkl. faktaruta och titta på det TED-talk som är länkat längst ner i dokumentet.
- Fundera kring vilka "omedvetna genvägar" det händer att du tar?

Övning

Hjärnan som möjlighet och fallgrop:

Våra hjärnor besitter en enorm kapacitet när det gäller att hantera information. Tur är det med tanke på det samhälle vi lever i, där vi varje dag möter stora mängder information och intryck. 100 miljarder neuroner (nervceller) hjälper oss att stundtals ta emot så mycket som över 11 miljoner bits per sekund av olika typer av intryck. Det är en makalös förmåga, men det kräver också att hjärnan förenklar och skapar genvägar genom att kategorisera och automatisera så mycket som möjligt. Vi kan nämligen endast hantera ca 40–60 bits information per sekund medvetet, resten hanteras omedvetet. Vi ska vara tacksamma för det jobb som våra hjärnor gör i skymundan. Samtidigt behöver vi vara medvetna om att det också leder till att den bild som hjärnan målar upp av verkligheten inte alltid utgör hela sanningen eller den enda sanningen.

Varje enskilt intryck kan inte alltid tänkas igenom fullt ut eller kompletteras med fullständiga fakta – då skulle vi aldrig hinna med att ta beslut och agera på vår omgivning. Detta gör att vi tvingas värdera och reagera på intryck utifrån bristfälliga och subjektiva underlag. För detta använder vi oss (omedvetet) av exempelvis stereotyper, erfarenheter (och brist på erfarenheter), känslor, vad vi själva tycker är viktigt, önskningar och rädslor. Alltså ofta på fördomar.

Ordet fördomar har en negativ klang på svenska och är något de flesta av oss inte gärna vill kännas vid eller identifiera oss med. I praktiken är det dock alltså något som

MAKE EQUAL

är ett nödvändigt ont utifrån hur våra hjärnor fungerar och processar information. Att då inte vara medveten om att det är så vi fungerar, skapar risker i form av att vi tror att vi agerar och tänker rationellt och fördomsfritt - när vi i själva verket inte gör det. Ofta fungerar hjärnans sätt att arbeta bra för oss, men ibland kan de antaganden som gjorts på bristfälliga grunder få oönskade konsekvenser, leda till icke optimala beslut eller i värsta fall diskriminering och kränkningar. Inte sällan omedvetet och utan onda intentioner. Blir vi istället medvetna om att våra hjärnor tenderar att förenkla och ta genvägar kan vi bli bättre på att märka när det händer eller skapa strategier för att förhindra de negativa konsekvenserna av det.

Vad är fördomar?

En fördom kan beskrivas som en sakligt ogrundad uppfattning. Den kan vara både positiv och negativ. På engelska används ordet bias vilket inte har samma negativa klang som ordet fördomar. Allt fler väljer också att använda ordet på svenska. Ett slags "övergeneraliserande" baserat på subjektivitet. Oavsett vilket ord vi använder så har vi fördomar vare sig vi vill eller inte.

Viktigt att förstå är att en fördom inte, i det enskilda fallet, per automatik är felaktig – men den är alltid otillräcklig.

Bli medveten om dina omedvetna genvägar

Det är inte bara andra som har fördomar, tyvärr, det gäller även dig. Att våga försöka förstå och bli medveten om sina egna fördomar är inte bara ett första steg, utan kanske även det viktigaste steget. Vi kommer att arbeta vidare med att lära oss mer om både ämnet och oss själva men inget hindrar dig från att tjuvstarta redan nu. Vilka situationer befinner du dig i där du lätt tar omedvetna genvägar? Vilka är dina rädslor? Inom vilka områden och typer av personer har du en bristfällig kunskap/erfarenhet och därmed ett ökat behov av generaliseringar, stereotyper och genvägar?

Faktaruta – omedvetna genvägar

Outtalade stereotyper/Omedvetna fördomar: Det här handlar om när hjärnan associerar en grupp med vissa egenskaper – t.ex. "män är bra på matte" eller "kvinnor är bra på omvårdnad". Utan att vi medvetet gör kopplingen bedömer vi oftast individer utifrån de egenskaper som vi förknippar med deras grupp – även om det har lite eller inget att göra med individens faktiska egenskaper. I organisationer kan det, om man inte är vaksam, spela stor roll i viktiga beslut som vem som får ett jobb eller vem som blir befordrad.

"In-grupp" favorisering: En vanlig genväg i hjärnan är att favorisera personer som liknar oss själva. Det leder lätt till minsta motståndets väg vilket innebär att vi väljer att

MAKE EQUAL

jobba med personer som är från samma land, i samma ålder eller identifierar sig med samma kön som vi själva.

Antagandet att personer från en annan grupp än den egna gruppen är mer homogena: Vi människor uppfattar ofta att den grupp av människor vi själva tillhör har fler olikheter och unika särdrag inom sig, och motsvarande har vi en tendens att se andra gruppers medlemmar som väldigt lika, och ibland t.o.m. utbytbara.

Vi misstar oss när vi försöker förklara orsaker: När vi ska tillskriva en orsak till någons beteenden är det vanligt att vi tar fel. Tillsammans med vår tendens att favorisera dem som liknar oss blir det ofta så att vi hittar negativa anledningar för att förklara beteenden hos folk utanför vår egen grupp och positiva orsaker för de från vår egen grupp.

”Group think”: Uppstår när konflikträdsla och viljan till harmoni i gruppen omedvetet trumfar över rationellt beslutsfattande.

Oviljan att ifrågasätta egna sanningar: På engelska kallas det ”confirmation bias” och syftar på att vi har en tendens att tolka fakta och information på ett sätt som bekräftar det vi redan tror oss veta, trots att en mer objektiv tolkning eller en vilja att se till en större helhet skulle ge ett helt annat svar.

Källor

Breakit och Allbright

<https://www.breakit.se/artikel/12103/har-du-en-hjarna-sa-har-du-fordomar>

Aroseus, F (2013) Fördomar. Hämtad 24 apr, 2018 från Lätt att lära

<https://lattattlara.com/psykologiska-perspektiv/sociokulturellt-perspektiv/fordomar/>

Salesforce frukostseminarium 180410 Equality, Inclusion and Diversity

<https://epochtimes.se/den-mest-avancerade-datorn-fortfarande-ingen-match-for-den-manskliga-hjarnan>

Chimamanda Ngozi Adichie, TED Talk

https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=sv&utm_campaign=tedsread&utm_medium=referral&utm_source=tedcomshare