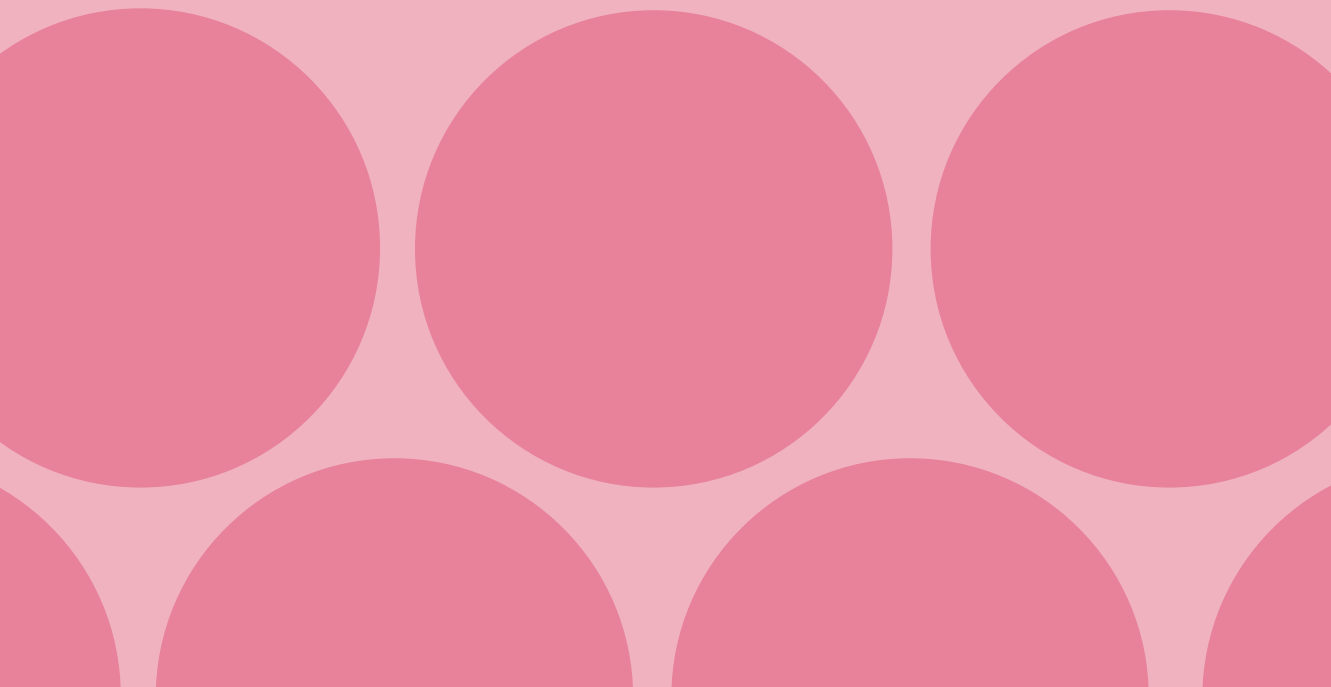


MINORITETSSTRESS I PRAKTIKEN



Rapporten är framtagen inom ramen för projektet Vidga Normen i praktiken och har finansierats av Europeiska Socialfonden.

Denna publikation hittar du på Länsstyrelsens webbplats www.lansstyrelsen.se/stockholm

För mer information kontakta:
Katarina de Verdier
Tfn 010-223 12 85 / Vxl 010-223 10 00
E-post: katarina.deverdier@lansstyrelsen.se

Utgivningsår: 2021

ISBN: 978-91-7937-122-7

Fotografier: Mostphotos



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Förord

Länsstyrelsen i Stockholms län driver under perioden 2018–2021 projektet Vidga Normen i praktiken, finansierat av Europeiska Socialfonden. Projektet utbildar deltagande organisationer i begränsande normer kring hudfärg och ökar de praktiska färdigheterna i att bygga upp ett strukturerat arbete med aktiva åtgärder kopplat till hudfärg. Med aktiva åtgärder förebygger arbetsgivaren diskriminering och främjar lika rättigheter och möjligheter. Alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

Minoritetsstress kopplat till hudfärg är ett område som är ganska outforskat i en svensk kontext, trots att minoritetsstress kan orsaka psykisk ohälsa och sjuk-skrivningar. Minoritetsstress kopplat till hudfärg beskriver den förhöjda stressnivå som personer som avviker från vithetsnormen kan uppleva. Minoritetsstress kan komma av att inte ses som likvärdig med majoritetsgruppen och att riskera att ständigt behöva förklara sin förmodade "bakgrund", att bli annorlundagjord och till och med riskera att bli skadad och diskriminerad.

Anställda som avviker från vithetsnormen kan uppleva utsatthet både i relation till kunder/brukare, och också i sin egen organisation. Med den här skriften vill vi öka kunskapen för anställda inom HR, chefer och företagshälsovård om minoritetsstress och hur de praktiskt kan förebygga, stödja och avhjälpa att anställda upplever detta.

Styrgruppen har därför fattat beslut om att ta fram en kunskapskrift om hur minoritetsstress verkar och kan motverkas, för ledare, chefer, personer som arbetar med personalfrågor och medarbetare med intresse för frågan i organisationen. Skriften är skriven både för dig som upplever minoritetsstress och för dig som vill öka din kunskap för att motverka det och inte bidra till det.

Uppdraget att ta fram vägledningen har gått till Hanna Wallensteen, legitimerad psykolog, och Isatou Svenungsson, jämlikhetskonsult. De tolkningar, slutsatser och rekommendationer som presenteras i vägledningen är författarnas egna.

Stockholm, november 2021



Anna Conzen
Avdelningschef för hållbar tillväxt

Innehåll

Inledning	6
En skrift om minoritetsstress i praktiken.....	6
Normer och privilegier	9
Normer, normbärare och normavvikare.....	9
Rasifiering.....	10
Vithetsnorm.....	11
Omvänd rasism?.....	12
Normmedvetenhet.....	13
Minoritetsstress.....	15
Vad är minoritetsstress?.....	15
Ackumulerad stress.....	18
Förhållningssätt till minoritetsstress.....	19
Förhållningssätt – vaksamhet och förväntan om att avvisas.....	20
Förhållningssätt – undvikande och döljande av minoritetsidentiteten.....	22
Förhållningssätt – internaliserad rasism.....	24
Härskartekniker och mikroaggressioner.....	27
Härskartekniker och mikroaggressioner	27
Att se eller inte se hudfärg.....	28
Kategorisering.....	29
Coping – att hantera minoritetsstress	31
Att bemöta mikroaggressioner och härskartekniker.....	31
Coping i arbetslivet.....	32
Söka gemenskap.....	35
Engagemang och alliering.....	42
Antirasist eller bara inte rasist?.....	42
Alliering	44
Socialt stöd för den som vill alliera sig.....	46
Påtala rasism.....	47
Avsikt, effekt och ursäkt.....	50
Dålig stämning.....	52
Sammanfattningsvis.....	55
Lästips.....	58

Inledning

En skrift om minoritetsstress i praktiken

I och med att Black Lives Matter-rörelsen fick ett uppsving i hela världen under 2020, kom frågan om minoritetsstress i relation till etnicitet och hudfärg att aktualiseras i Sverige. Innan dess hade minoritetsstress främst använts i relation till personer som identifierar sig som homo- och bisexuella, transpersoner och queera personer, HBTQ-personer. Men många personer i Sverige, med olika typer av utländsk bakgrund, upplever att begreppet minoritetsstress sätter ord på något de alltid upplevt, men saknat ord för. Andra har ställt sig mer undrande inför begreppet och hur det kan användas.

Trots att många har tagit till sig begreppet har vi ännu inte särskilt mycket forskning att tillgå om hudfärgbaserad minoritetsstress i en svensk kontext. Mer forskning finns att hämta från andra länder och från HBTQ-fältet. Däremot finns gott om berättelser om hur minoritetsstress kan gestalta sig i praktiken, även i en svensk kontext. Vi kan se dessa exempel i film, litteratur och konst, i nyheter, i anmälningar till polis och myndigheter och inte minst i sociala medier. Minoritetsstress upplevs av människor i skolor, på utbildningar, inom vård och omsorg, på banken, i affären, på resor, på jobbet, i allehanda vardagliga möten och samtal med varandra.

Syftet med den här skriften är att ge en introduktion och exempel för att förstå och motverka minoritetsstress i relation till rasism. Vi som har tagit fram materialet, Isatou Svenungsson, jämlikhetskonsult och Hanna Wallenstein, legitimerad psykolog, har i våra arbeten träffat många som själva möter eller riskerar att möta rasism, liksom personer som själva identifierar sig som vita svenskar, som vill arbeta aktivt mot rasism och främja jämlikhet och likabehandling. Vi har märkt att begreppet minoritetsstress bidragit till en mer nyanserad gemensam förståelse. Genom att känna till de mekanismer som ligger bakom kan vi lättare upptäcka, benämna och analysera både vad som väcker minoritetsstress och hur vi kan hantera den.

Hudfärgbaserad minoritetsstress är en direkt effekt och konsekvens av rasism i samhället och det bästa sättet att avhjälpa det är således att motarbeta all form av rasism. Men antirasistiskt förändringsarbete är komplext och omfattande. Det behöver ske på många nivåer samtidigt – strukturellt, institutionellt, politiskt, ekonomiskt, ideologiskt, vetenskapligt, socialt och kulturellt. Parallellt med detta behöver antirasistiskt arbete ske på en mer mellanmännisklig och individuell nivå och det är denna nivå som den här skriften handlar om. Fokus ligger på hur minoritetsstress kan uppstå i vardagen både i handlingar och kommentarer och i sådant som inte sägs eller görs.

Skriften vänder sig främst till ledare, chefer och personer som arbetar med personalfrågor, men även till dig som är allmänt intresserad av att stärka jämlikhet i arbetslivet. Skriften är avsedd för alla, oavsett om vi upplever minoritetsstress själva, riskerar att uppleva minoritetsstress eller inte gör det alls.

I skriften återkommer konkreta exempel på situationer kopplade till minoritetsstress. Exempelen är fiktiva, men konstruerade utifrån vanligt förekommande och verkliga händelser som vi tagit del av. Flera av exemplen innehåller tvetydigheter och motstridigheter. Många exempel illustrerar dilemman som kan skapa passivitet och handlingsförlamning hos den drabbade, vilket är typiska och negativa effekter av minoritetsstress till följd av rasism. Precis som i livet i övrigt finns inget facit och detta är inte heller en manual som anger hur vi gör rätt eller fel. Syftet är i stället att uppmuntra ett större perspektivtagande och möjlighet att utforska vår egen och andras positioner i olika situationer. Förhoppningen är att väcka motivation och inspiration att skapa förändring.

Exemplen följs av förslag på frågor för inre reflektion. Att stanna upp och reflektera kring hur vi själva känner inför det vi läser är ett effektivt sätt att stärka vår inlärning och att börja omsätta teori i praktik. Genom att reflektera och tänka oss in i

olika perspektiv kan vi öka vår förståelse för och inlevelse med andras erfarenheter för att lättare kunna hantera konflikter, missförstånd och kränkningar i arbetslivet. Reflektionerna kan göras individuellt eller delas i tryggare forum med exempelvis andra som har liknande erfarenheter som vi själva.

Att förändra och utveckla sig själv och sin verksamhet kräver ett långsiktigt hållbart engagemang. I texten har vi därför också lagt in förslag på övningar för att centrera och fokusera inåt, som en hjälp för att orka motverka rasism och minoritetsstress i längden. Dessa kallar vi för "Blicka inåt".

Minoritetsstress i praktiken är framtagen inom ramen för Länsstyrelsen Stockholms arbete med att främja jämlik och jämställd tillväxt i regionen genom projektet Vidga normen i praktiken. Skriften går inte närmare in på vad rasism och diskriminering är, om det finns, hur det uppstår och lyfter inte heller några juridiska perspektiv. För sådan kunskap tipsar vi om vidganormen.se där vi samlat flera skrifter om hudfärgsbaserad diskriminering, en podd och inspirerande artiklar och länkar kring jämlikhetsarbete. För utförligare rapporter och studier kan du även gå in på Länsstyrelsen Stockholms webbplats, lansstyrelsen.se/stockholm och söka på ord som hudfärg eller diskriminering, under rubriken Publikationer. Sist i denna skrift finns också några lästips.



Foto: Mostphotos

Normer och privilegier

Normer är beteenden och egenskaper som uppfattas som normala, vanliga, naturliga och självklara. Uttalade regler och oskrivna lagar för hur vi ska vara och göra. Sådant vi oftast inte tänker på förrän någon bryter mot dem. Normer kan vara hjälpsamma genom att skapa ordning och struktur, men de kan också skapa problem om de är baserade på strukturer som skapar orättvisa och ojämlikhet mellan människor.

Normer, normbärare och normavvikare

Att höra till normen i ett sammanhang, att vara normbärare, innebär att oftast framstå som en i mängden och som någon vars närvaro har ett självklart berättigande. Normbärare uppfattas i allmänhet som normala och önskvärda, vilket är förenat med fördelar och positiva effekter, privilegier såsom acceptans, tillhörighet, resurser och bekräftelse.

Att avvika från normen, att vara normavvikare, behöver inte ha någon värdeladdning i sig och kan vara både positivt, neutralt och negativt. Men eftersom fördelar och privilegier oftast kommer med att höra till normen, så innebär att avvika från normen ofta negativa effekter och konsekvenser såsom sämre tillgång till resurser och gemenskap och större risk för utanförskap och diskriminering. Normer har alltså även koppling till olika maktsystem såsom rasism och sexism och kan därför bli värdeladdade.

Normavvikares identitetsmarkörer, till exempel en religiös symbol, ett sexuellt uttryck eller en hudfärg som avviker från normen, riskerar att betraktas som något annat än normalt och ibland inte heller önskvärt. Det kan märkas explicit genom att normavvikaren råkar ut för till exempel särkiljande, utpekande, hot eller våld eller mer diskret genom att normavvikaren till exempel osynliggörs, glöms bort, exkluderas eller tilldelas sämre förutsättningar än normbärare. Därför är normavvikare ofta mer medvetna om vilka normer som råder i samhället än normbärare.

Både att höra till och att avvika ifrån normen är positioner vi tilldelas och en effekt av ojämlika maktstrukturer. Dessa positioner är alltså inget vi vare sig har bett om eller kan avsäga oss. Många gånger är det inte ens något vi tänker på, varför det kan vara svårt att upptäcka vad ens egen position medför, särskilt om vi hör till normen. Men det ger oss i allmänhet olika förutsättningar.



REFLEKTERA

NORMAVVIKAREN I RUMMET

Tänk dig att du kommer in på en ny arbetsplats. Du ska just delta i ett första möte och bli presenterad för ett femtontal personer som du kommer att arbeta relativt nära med. Men när du ser dig omkring upptäcker du att alla är minst tio år äldre än du själv, alternativt att alla är minst tio år yngre än du själv.

- ▶ Vilka känslor skulle detta väcka i dig?
- ▶ Finns det något du känner oro inför att andra skulle tycka om dig? Vad i så fall?
- ▶ Finns det något som skulle göra att du kände dig lugn och trygg, trots att du inte är i samma ålder som de andra? Vad i så fall?
- ▶ Vad skulle du behöva för att känna att dina nya medarbetare är intresserade av att lära känna dig, precis som du är?
- ▶ Vad av ovanstående kan du använda nästa gång du får en ny kollega eller medarbetare?

Rasifiering

I den här skriften talar vi om hudfärg som något som bestäms i en social interaktion. Vi använder ord som vit, icke-vit, brun och svart, trots att människors faktiska hudfärgsnyanser är betydligt mer skiftande än så. Det vi syftar på när vi skriver om hudfärg är den typ av kategorisering av grupper egenskaper som bygger på rasism. Den biologiska rasismen föreställer sig att mänskliga grupper går att kategorisera och rangordna hierarkiskt utifrån medfödda, oföränderliga inre egenskaper och att dessa kan utläsas i människors utseendemarkörer såsom hudfärg, hårtyp och ansiktsdrag i relation till geografisk härkomst. Denna föreställning är idag vetenskapligt förkastad.

Den sociala kategorin hudfärg skapas i relation till vår historiska och nutida förståelse av idén om ras och rasism. Det sker en socialt konstruerad rasifieringsprocess där vi än idag tillskriver människor egenskaper och beteenden som vi på olika sätt behöver förhålla oss till även om vi tar avstånd ifrån idén om ras och rasism som grund för hierarkisk kategorisering. I rasifieringsprocessen kategoriseras nämligen alla. Därmed kan alla tillskrivas både egenskaper och rang baserat på vetenskapligt förkastade föreställningar om hudfärgers inneboende betydelser. Eftersom rasifiering sker i en social interaktion och påverkas av historiska, politiska och kulturella föreställningar skiftar dessa över tid och rum. Till exempel kan den som ansågs "mörk"

eller "svartmuskig" i Sverige under 1960-talet, idag passera som vit.

Men varför ska vi prata om hudfärg alls? Om det ändå bara är en felaktig social konstruktion, kan vi väl bara sluta använda den? Att inte prata om ett problem tar dock dessvärre inte bort det. Om vi inte har ord för att benämna ett fenomen får vi lätt problem när vi ska försöka adressera det. Rasifiering är ett sätt att skapa språkliga kategorier för att benämna relevanta utseendekategorier i relation till rasism. Utan språkets hjälp riskerar vi att hamna i otydliga omskrivningar, som riktar vårt fokus bort från det frågan faktiskt gäller, nämligen rasism. Därför har vi i den här skriften valt att använda oss av de sociala kategorierna vit, svart, brun och icke-vit som symboler för att beskriva utseendemarkörer kopplade till rasism.

Vithetsnorm

I Sverige utgör vita människor en numerär majoritet och är också de som sedan länge tillhört den socioekonomiska och politiska majoriteten i Sverige. Vithet är den hudfärgskategori som har den högst överordnade positionen även i en global kontext. De av oss som blir sedda som vita möter i allmänhet inte diskriminering kopplad till vår vita hudfärg eller svenska etnicitet, även om vi kan möta diskriminering baserat på andra delar av våra identiteter. I stället har vit hudfärg länge förknippats med den svenska nationaliteten, något som kan beskrivas som en vithetsnorm.



REFLEKTERA

HÅR

Maria, som har rakt hår, tar sig friheten att känna på håret på sin kollega Eliza som är svart och har krulligt hår. Maria gör det i största välmening tillsammans med en komplimang om att Eliza har "så häftigt hår". Maria har ingen tanke kring Elizas integritet och hon känner bara på håret på personer som har krulligt hår.

- ▶ Hur skulle du uppfatta det om en kollega kände på ditt hår och uttryckte att det var ett "så häftigt hår"?
- ▶ Vilka normer kring personligt revir har ni vanligtvis på er arbetsplats?
- ▶ Hur skulle du reagera om du närvarade i den här situationen och hörde Eliza högljutt protestera mot att Maria kände på hennes hår?

Vithetsnormen gör att personer som uppfattas som vita privilegieras utifrån idén om vithet som standard och som det eftersträvarsvärda. Vi kan förstå vithetsnormen som en social konstruktion där vita personer *på gruppnivå* besitter både ekonomiskt, socialt och politiskt kapital. Ett privilegium som tar gestalt i allt ifrån små detaljer som så kallat "hudfärgade" produkter (som om hudfärg vore en enda färg,) till större strukturer såsom bristen på representation i ledande positioner och ägande.



BLICKA INÅT

HUDFÄRG

- ▶ Vad är ditt första minne av hudfärg? Vad är det du minns?
- ▶ Hur har dina tidigaste erfarenheter kring hudfärg kommit att påverka dig?
- ▶ Vilka positiva och negativa associationer bär du på kopplat till din egen hudfärg och vilken effekt har det på dig?
- ▶ Vilka känslor väcker det hos dig att tänka på din hudfärg?
- ▶ Välj en positiv association till din hudfärg och låt den stanna med dig en stund. Om du inte kan komma på något positivt, pröva att be någon du har förtroende för om hjälp med uppgiften.

Orden *svart* och *brun* motsvarar uttryck som många icke-vita personer i Sverige idag (november 2021) är bekväma med att använda när de ska identifiera sig själva utifrån hudfärgskategori. En del personer känner sig ovana och obekväma med att använda uttrycket *vit* om sig själva. Vi använder ändå ordet *vit* eftersom vi uppfattar att det är det ord som tydligast beskriver den position i relation till rasism som vi vill beskriva här. Termen *icke-vit* är en negation och säger bara vad någon *inte* är i relation till vithetsnormen. För att undvika att reproducera idén om vitt som enda möjliga norm har vi försökt att använda termen *icke-vit* sparsamt, även om den förekommer.

Omvänd rasism?

Ibland uppstår frågor om så kallat omvänd rasism. I allmänhet menas då upplevelser av att bli sämre behandlad och nedvärderad till följd av vit hudfärg och/eller svensk etnicitet. Inte sällan rör det sig om vita svenskar som befunnit sig i sammanhang där icke-vita personer utgjort en majoritet och där deras vita svenskhet förlöjligats, kränkts, förminskats eller till och med varit grund för hot och våld. Det är alltid förkastligt att på olika sätt nedvärdera, kränka eller skada en människa. Sådana beteenden och uttryck strider mot principen om alla människors lika värde oavsett vem som riktar elakheter mot vem.

Elakheter som "enbart" förekommer tillfälligt, i ett specifikt sammanhang,

kan vara fruktansvärda och förödande, men faller inte in i samma typ av större historiskt, politiskt och ekonomiskt sammanhang. Rasism som teori och praktik bygger på en sådan lång historia av globalt förtryck och ojämlika maktförhållanden, varför kränkningar av vita människor, även om det kan ske genom allt ifrån hot och våld till särskiljande och mikroaggressioner, inte ska förväxlas med rasism.



REFLEKTERA

MAKTFÖRHÅLLANDEN

Det finns ett stand-up-nummer av den australienske komikern Amer Rahman som berör den här frågan: Fear of a Brown Planet – Reverse Racism. Numret är tre minuter långt och går lätt att söka upp på Internet, för den som vill.

- ▶ Har du själv varit med om att du eller den sociala grupp du tillhör har blivit nedvärderad av en majoritetsgrupp?
- ▶ Om du har upplevt det – hur fick det dig att känna, tänka och bete dig?
- ▶ Om du inte har upplevt att bli nedvärderad utifrån den du är, hur känns det att tänka kring frågan om omvänd rasism?

Normmedvetenhet

En utmaning med att ha privilegier är om vi felaktigt utgår ifrån att alla är och har det som vi. Risken finns att vi som normbärare främst ser saker ur vårt eget perspektiv och därför fattar beslut eller beter oss på sätt som underlättar för oss själva, men som komplicerar för den som avviker från normen.

”Eftersom jag vet att alla kommer att bli hungriga på personaldagen har jag beställt förstärkt fika med korb och bröd åt oss.”

En omtänksam ledare beställer förstärkning till fiket i form av korb och bröd åt sin personal. Tanken är god. Men att enbart servera korb med bröd kommer i bästa fall att förenkla för en helt homogen, normativ grupp. I en mer heterogen grupp blir det avgörande om det serveras andra alternativ för exempelvis veganer, glutenintoleranta och de som vill undvika fläsk av religiösa skäl. Annars riskerar den goda avsikten att endast inkludera normbärarna.

En typisk situation där normer och asymmetriska maktrelationer kan få konsekvenser i arbetslivet är vid rekryteringar. En svensk studie av universitetslektor och psykolog Sima Wolgast visade till exempel att rekryterare tenderade att bedöma personer med utländskt klingande namn mer utifrån frågor om värderingar, förmåga att samarbeta och social kompetens medan personer med normativt svensk klingande namn i högre utsträckning bedömdes utifrån yrkesrelaterade kriterier. Den föreställda likheten med normen tycks

därmed skapa en fördel för de som har svenskklingande namn i rekryteringsprocesser och en diskriminering av personer med utländskt klingande namn.

Ett sätt att som normbärare undvika att bli ofrivilligt klumpig och ignorant är att försöka öka sin normmedvetenhet. Det vill säga att göra sig själv medveten om vilka normer en själv tillhör och reflektera kring vad det kan tänkas medföra. Vad tar jag för givet? Vilka glömmar jag? Hur blir det för andra? Ett annat sätt att stärka sin normmedvetenhet kan vara att tänka igenom hur vi upplevt situationer där vi själva varit i minoritet.



REFLEKTERA

VEM ÄR INTE HÄR JUST NU?

Ett enkelt sätt att arbeta med inkludering och samtidigt bidra till att minska andras ensamhet och isolering är att med jämna mellanrum fråga sig: "Vem är inte här just nu?" Tänk till exempel på det senaste tillfället du befann dig i en grupp.

- ▶ Var det någon som borde varit med som inte var det? Vet du varför/varför inte?
- ▶ Vilka var inte representerade som borde ha varit det? Vet du varför/varför inte?
- ▶ Finns det något du kan göra för att även den som är utanför ska känna sig välkommen in i gemenskapen?

Minoritetsstress

Begreppet minoritetsstress myntades av professor Ilan H. Meyer i USA i mitten av 1990-talet. Meyer skapade då minoritetsstressmodellen för att beskriva den stress som människor som hör till en nedvärderad grupp i samhället kan uppleva. Det handlar om den oro vi kan känna om vi till exempel har en funktionsnedsättning, är homosexuella, eller är svarta, inför att möta negativa föreställningar baserat på vår sociala grupptillhörighet. Oron handlar om att inte ses som likvärdig med majoritetsgruppen och att därför riskera att bli utfrysad, hotad, annorlundagjord, skadad, diskriminerad eller liknande.

Vad är minoritetsstress?

Minoritetsstress uppstår i mötet med orättvisa sociala och samhällliga strukturer inom till exempel bostadsmarknad, arbetsmarknad, utbildningssystem, sjukvårdssystem, och så vidare. Det handlar alltså inte om en diagnos som vi kan drabbas av och behöva botas ifrån. I stället är det en effekt av yttre, strukturella faktorer som påverkar våra sociala relationer och inre upplevelser. Minoritetsstress handlar inte om enstaka situationer, utan det är den ständigt närvarande risken för att drabbas av negativa förväntningar och nedvärdering från majoritetssamhället som skapar en kronisk upplevelse av stress. Det är en konsekvens av att inte behandlas likvärdigt med majoriteten i ett samhälle. Ett fenomen som uppstår i ett system och är unikt för de av oss som tillhör minoritetsgrupper då denna oro och stress inte upplevs av de av oss som tillhör majoritetsgruppen i samhället.

Värt att notera är att minoritetsgruppen inte nödvändigtvis behöver vara i numerär minoritet. När vi skriver om minoritetsgrupp i det här sammanhanget syftar vi på ett socialt underläge, en ojämlig maktfördelning i relation till majoritetsgruppen eller den överordnade gruppen i samhället. Vi syftar på grupper som ofta marginaliseras. Inte sällan utpekas attribut hos minoritetsgruppen, så kallat stigma, som en misskrediterande symbol för en hel grupps lägre status. Ett sådant stigma kan vara något kroppsligt, såsom ansiktsdrag eller hudfärg, något karaktärsdrag såsom missbruk eller kriminalitet eller något grupp-specifikt såsom klass, religion eller etnicitet. Oro för att stigmatiseras av personer och institutioner i majoritetssamhället är grunden för minoritetsstress.

Meyer beskriver minoritetsstress som en process med tre bidragande faktorer, så kallade stressorer. Den första faktorn är att det finns *yttre stressorer* i den omgivande miljön. Sådana stressorer kan vi se och

mäta såsom diskriminering, hot och våld både på strukturell nivå och på mellanmänsklig nivå. Den andra faktorn är mer *närliggande sociala stressorer*. Här handlar det om vår individuella oro och förväntan om att yttre stressorer ska förekomma i möten med andra människor. Denna oro kan leda till att vi har en förhöjd uppmärksamhet, vaksamhet och beredskap inför

att möta eventuella negativa beteenden och bemötanden såsom diskriminering, skällsord, utfrysning och våld. Den tredje faktorn är *internaliserade stressorer* som innebär att vi som minoritetspersoner tar till oss majoritetssamhällets negativa föreställningar och idéer om vår sociala grupp och accepterar dem som en del av vår egen självbild.



Foto: Mostphotos



REFLEKTERA

I TRAFIKEN

Tänk att du är på väg att gå över en gata och plötsligt dyker det upp en bil från fel håll, precis när du ska gå över. Troligtvis kommer överraskningen och insikten om faran, att göra så att du får ett starkt stresspåslag som får dig att hoppa bakåt så att du inte blir påkörd. Men erfarenheten skärper din uppmärksamhet. Du ser efter noggrannare och är lite mer uppmärksam vid övergångsställen än vanligt en tid framöver. Du vill inte bli påkörd, men om inga fler bilar dyker upp från fel håll så kommer din oro snart att lägga sig och du går över gator som vanligt igen.

Om du däremot strax därefter råkar ut för att ännu en bil kommer från fel håll just när du ska gå över gatan, eller att en bil plötsligt kör upp lite på trottoarkanten precis där du står, ja, då kommer din uppmärksamhet troligtvis att övergå i vaksamhet. Kanske blir du till och med hypervaksam. Du börjar reagera på minsta rörelse i ögonvrån, hör ljudet av motorer på mycket längre håll än vanligt, håller dig längre in på trottoaren och ser dig för både en och två gånger innan du går över en gata. Du försöker förstå om det finns

något mönster. Är det bara bilar med en viss färg eller ett visst märke som kör konstigt eller är det vissa förare? Du oroar dig för att något liknande ska hända dina barn och lär dem därför att också vara mer vaksamma.

Denna hypervaksamhet fyller funktionen att skydda dig och dina barn från fara. Ytterst är det en överlevnads-mekanism. Men hur effektiv denna mekanism blir, är beroende av hur pass väl anpassade dina reaktioner och slutsatser är till de faktiska omständigheterna.

- ▶ Finns det något annat än hudfärgsbaserad diskriminering och rasism som du är rädd för att råka ut för och som du själv brukar vara extra uppmärksam på?
- ▶ Om du inte brukar vara extra uppmärksam, vad tror du att det beror på?
- ▶ Om du brukar vara extra uppmärksam, vad brukar det få för konsekvenser för dig?

Akkumulerad stress

Stressreaktioner kan i grunden ses som en överlevnadsmekanism för att hjälpa oss att undvika potentiella faror och obehag. När vi som minoritetspersoner möter en felaktig negativ förväntan, upplever vi oftast ett obehag. För att slippa uppleva obehaget igen kan vi bli extra vaksamma och uppmärksamma inför liknande situationer, det vill säga uppleva minoritetsstress. Om det obehagliga inte upprepas kommer vaksamheten att lägga sig efter hand. Men om det obehagliga inträffar på nytt, riskerar det att förstärka oron, stressen och vaksamheten.

När vår sociala grupp stigmatiseras, är risken förstärkt att vi kommer att möta negativa föreställningar i fler sammanhang. Ju oftare vi möter stigma, fördomar och marginalisering desto mer ökar risken för att minoritetsstress ska aktiveras och vidmakthållas. Det handlar alltså om en stress utöver den vanliga stress som vi alla kan uppleva, kring exempelvis hög arbetsbelastning eller att få ihop arbete och privatliv. Minoritetsstress kan aktiveras var och när som helst. Det kan vara på bussen, på jobbet, hos doktorn, på gymmet, i snabbköpet, på släkträffen, och så vidare. Det kan ske redan när vi är ett litet barn och i värsta fall följa oss genom hela livet.

Hur mycket minoritetsstress en människa upplever är individuellt och en del minoritetspersoner upplever inte minoritetsstress alls. Men generellt gäller att när stress bli alltför stark, negativ och/eller alltför ofta förekommande/ihållande, så att vi inte kan återhämta oss, så sliter den på oss. Särskilt besvärligt är det om de

obehagliga incidenterna sker på ett oförutsägbart sätt. Det tär och nöter att leva med mycket negativ stress som successivt byggs på, ackumuleras. På engelska används ibland uttrycket *weathering* som kan översättas med erosion för att beskriva hur den här typen av erfarenheter kan nöta rent fysiskt i kroppen. Studier har gjorts som funnit att upplevelser av diskriminering och rasism ökar risken för både fysisk och psykisk ohälsa såsom ångest- och beroendesjukdomar, depression, hjärt- och kärlsjukdomar. Priset för minoritetsstress betalas således både i form av mänskligt lidande och i ekonomiska utgifter för såväl individ och familj, som för arbetsplatser och samhälle.



BLICKA INÅT

ANDAS

Pröva att känna in din andning. Lägg ena handen på magen, och den andra över bröstkorgen.

Hur känns din andning? Observera den.

Ta ett djupt andetag. In genom näsan. Ut genom munnen.

Upprepa det tre gånger.

Andas in nyfikenhet och lugn. Andas ut rädsla och oro.

Ta ett till andetag där du centrerar att du är här och att du tagit dig tiden. Tid för att läsa, lära och utvecklas.

Ett till andetag, och välkomna dig själv in.

Förhållningssätt till minoritetsstress

Hur vi hanterar minoritetsstress varierar mellan personer och situationer. Meyer beskriver i sin modell tre typiska förhållningssätt som vi som upplever minoritetsstress brukar använda oss av. De tre förhållningssätten är inte fasta eller oföränderliga, utan samma person kan använda ett eller flera förhållningssätt och variera dem över tid och sammanhang. Men ofta har vi något förhållningssätt som vi är mer benägna att använda oss av än andra. De tre förhållningssätten kan beskrivas som:

- Vaksamhet och förväntan om att avvisas.
- Döljande och undvikande av minoritetsidentiteten (assimilering).
- Internalisering av en nedvärderande syn på sig själv.

Vilket förhållningssätt vi kommer att använda oss av hänger ihop med våra tidigare erfarenheter av möten med rasism. Hur allvarliga situationer har vi varit med om tidigare? Hur ofta har de inträffat och hur länge har de pågått? Hur har de påverkat vårt liv efteråt? Har vi haft möjlighet att förutse om det kommer att hända igen?

En avgörande fråga är hur våra närstående och andra viktiga personer har reagerat. Om andra har identifierat, förklarat och ifrågasatt rasism, kan det bli lättare för oss att själva känna igen och peka ut rasism när det förekommer på nytt. Om omgivningen däremot har ignorerat, bagatelliserat eller tonat ner rasism som förekommit, kan vi bli mer benägna att själva försöka ignorera, bagatellisera och

tona ner de delar av vår minoritetsidentitet som riskerar att möta rasism.

Om viktiga personer i omgivningen har uppmuntrat rasism, avvisat protester mot rasism och uttryckt nedvärderande föreställningar om icke-vita personer, är risken stor att vi som utsatts, själva accepterar och antar föreställningar om att vi är mindre värda, tillhör en socialt underlägsen grupp och förtjänar att mötas av diskriminering och orättvisa.



REFLEKTERA

GENOM HELA LIVET

En konversation på en digital plattform mellan några ytligt bekanta elvaåringar. En vit kille, Gustav, frågar en svart kille, Mohammad, om Mohammad ska bli städare när han blir stor. Gustav säger att det bara är "utlänningar" som städar hemma hos dem och att "utlänningar" är mycket bättre städare än vita svenskar. Mohammads pappa har inget jobb och Mohammad vet inte vad han vill göra när han blir stor. Gustav fortsätter och säger att "utlänningar" kan ju ändå inte få några andra jobb. Mohammad vet inte vad han ska tro om Gustavs ord om begränsade möjligheter på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund. Men det känns som en envis sten som ligger och skaver i skon.

- ▶ Har du själv varit med om att som barn få en kommentar som blir som en sådan där sten i skon?
- ▶ Vad skulle du vilja säga till Mohammad?
- ▶ Vad skulle du vilja säga till Gustav?

Förhållningssätt – vaksamhet och förväntan om att avvisas

Att möta negativa, stereotypa och fördomsfulla föreställningar om en själv och människor som hör till ens sociala grupp är plågsamt. Det väcker i allmänhet starka känslor av ledsenhet och ilska. Om den som utsätter oss dessutom är någon vi tycker om eller ser upp till, såsom en vän, en kollega, en släkting, lärare eller chef, blir erfarenheten ännu mer smärtsam och väcker ännu fler blandade känslor. Inför den här typen av erfarenheter är det helt naturligt att reagera med oro och rädsla för att något liknande ska upprepas.

När det gäller risken för att möta och utsättas för rasism så rör det sig om en reell risk i det svenska samhället och har gjort det länge. Som vi redan konstaterat förekommer rasism på alla nivåer i samhället (såsom strukturell nivå, organisationsnivå, gruppnivå och individnivå). Om oron i reflektionsuppgiften ovan gällde risken att bli påkörd vid ett övergångsställe, så kan de av oss som inte rasifieras som vita riskera att möta rasism inte bara i trafiken utan i alla miljöer vi rör oss. Faktum är att i värsta fall innebär risken för oss att vi inte hinner undan, utan att vi blir påkörda och skadade eller i allra värsta fall dödade i mötet med rasism. Mot bakgrund av detta kan vi förstå vaksamhet i relation till rasism också som en överlevnadsmekanism. En nödvändig uppmärksamhet som kan skydda de av oss som annars riskerar att utsättas för rasism.

Det är inte självklart att de av oss som möter rasism känner igen och identifierar det vi upplever som rasism. För att kunna utveckla vaksamhet mot rasism som ett förhållningssätt, behöver vi ha fått hjälp att förstå att rasism förekommer och hur den kan gestalta sig. Det är samma sak som att barn behöver få hjälp att förstå på vilket sätt de ska se sig för när de ska gå över gatan och att det ibland kan hända att det kommer trafik som inte kör enligt trafikreglerna. Vi som möter rasism behöver ett språk för det vi möter och vi behöver hjälp att tolka de situationer vi hamnar i för att förstå skillnaden mellan rasism och annan negativ särbehandling. Vi behöver få hjälp av personer som verkligen kan förstå våra upplevelser, ofta andra som själva mött rasism, som kan identifiera, beskriva och analysera det vi upplever på ett sätt som blir begripligt för oss. Då blir det också lättare för oss att fatta beslut om hur vi vill hantera den här typen av erfarenheter.

Att utveckla en vaksamhet, en skärpt uppmärksamhet, mot rasism kan alltså ge oss bättre beredskap att avfärda negativa stereotyper kring vår hudfärg, kultur eller ursprung. Uppmärksamheten kan hjälpa oss att känna igen och ifrågasätta allt ifrån större rasistiska strukturer till rasistiska mikroaggressioner i vardagen (mer om mikroaggressioner längre fram). Det finns dock två tydliga risker med vaksamheten. Det ena är risken att vi tolkar alla orättvisor och olikheter som utslag av rasism, även när så inte är fallet. Andra

kan då uppfatta oss som omöjliga och konfliktskapande och inte vilja lyssna ens när vi påtalar sådant som faktiskt är rasistiskt.

Det andra är risken att vi blir så duktiga på att känna igen rasism att vi uppfattar det snabbare och lättare än andra. Vi kommer då att se och förstå rasism när det förekommer, även när ingen annan känner igen det. Också i detta läge kommer andra att uppfatta oss som omöjliga och konfliktskapande. Vi riskerar att framstå som överdrivet vaksamma, hyperkänsliga och/eller obegripliga, vilket lämnar oss i en mycket ensam och utsatt position.

När vi är vaksamma och påminns om vår sociala identitet är det vanligt att vi medvetet eller omedvetet vill motbevisa negativa stereotyper och fördomar kopplade till minoritetsidentiteten. Det här innebär en extra belastning som har visat sig kunna gå ut över våra prestationer. Fenomenet kallas *stereotypot* och blir särskilt tydligt och problematiskt i sammanhang där minoritetspersoner ska prestera och/eller bedömas. Risken finns då att vi presterar sämre än vi egentligen kan, för att vi blir så upptagna av att bevisa vilka vi *inte* är i stället för att presentera och visa oss som de vi verkligen är.

REFLEKTERA

VEM SOM HELST KAN VARA RASIST

Jamal är uppvuxen i Sverige. Han har dubbla examina inom teknik och elektronik och har alltid fått goda vitsord från sina tidigare arbetsplatser. Nu har hans drömtjänst annonserats ut och han vill så gärna söka. Jamal är svart och plågsamt väl medveten om de rasistiska föreställningar om svarta män som han mött tidigare i livet. Han är jätteorolig för att en blivande arbetsgivare ska misstolka honom och tro att han inte är tillräckligt kompetent, kvalificerad, mogen och skötsam. Han skriver om sitt ansökningsbrev femton gånger utan att bli riktigt nöjd. Han kämpar så länge med ansökan att han är nära att missa sista ansökningsdatum. När han väl kommer på sin intervju ger han ett nervöst och osäkert intryck. Han verkar nästan lite *för* angelägen. När intervjuaren undrar varifrån Jamal kommer senast, hör inte Jamal det sista ordet i frågan utan undrar med skärpa i rösten vad hans ursprung har med tjänsten att göra?!

- ▶ Kan du känna igen något från exemplet med Jamal?
- ▶ Vilka känslor väcker exemplet i dig?
- ▶ Vilka situationer i din verksamhet tror du riskerar att aktivera stereotypot?

Förhållningssätt – undvikande och döljande av minoritetsidentiteten

Ett vanligt sätt att förhålla sig till stigma är att vilja dölja och undvika det som riskerar att väcka andras associationer till de negativa föreställningar som finns om vår egen sociala grupp. Oftast handlar det om att på olika sätt försöka minimera och tona ner det som inte inkluderas av normen. Genom att till det yttre minska sådant som påminner om vår normavvikelse försöker vi då dra uppmärksamheten ifrån den stereotypa föreställningen över till sådana attribut och egenskaper som är mer normativa och lika majoriteten. Det vill säga vi framhäver och "skruvar upp" det normativa i vår egen personlighet. Processen är ofta helt omedveten och kan bli en sorts assimilering, ett övergivande av minoritetsidentiteten till förmån för tillhörighet med majoriteten/normen.

Både döljandet och framhävet kan göras på en mängd olika sätt, till exempel genom val av kläder, kroppsspråk eller val av samtalsämnen. När detta görs genom att skifta sätt att tala och uttrycka oss på betecknas det på engelska som code switching, det vill säga en sorts kodväxling. Om vi döljer vår minoritetstillhörighet upptäcker vi ofta att det kan ge fördelar i relation till majoriteten. Det blir lättare att "smälta in" i olika sammanhang. Vår

omgivning tenderar då att fokusera mer på igenkänning och likhet än på särskiljande och annorlundaskap. Mer på vad vi gör och vilka vi är som individer än på vilken geografisk plats eller social grupp vi kommer ifrån. Mindre friktion och mer närhet. Men vad händer med den del av oss som vi försöker tona ner, dölja eller undvika? Vilka blir vi om vi avsäger oss en del av vår identitet till förmån för en identitet som omgivningen önskar av oss?

Om vi tonar ner en del av oss själva vid något enstaka tillfälle har det oftast inte någon större betydelse. Till exempel om vi identifierar oss som kvinnor och väljer att gå in och stänga dörren om oss på en herrtoalett när det är lång kö till damtoaletten, så har det sannolikt ingen större betydelse för oss att vi just där och då tonade ner betydelsen av vår könstillhörighet. Men om vi varje dag, flera gånger om dagen, känner oss tvungna att bete oss och låtsas som om vi identifierar oss som män trots att vi identifierar oss som kvinnor, så kommer det sannolikt att få en större betydelse både för hur vi själva och andra upplever oss. På samma sätt kan vi tänka om vi ständigt försöker tona ner och ignorera vår utländska identitet och i stället försöker låtsas som om vi enbart har svensk bakgrund och som om det enbart är den svenska identiteten som är betydelsefull.



REFLEKTERA

EN I MÄNGDEN

Fatou är uppvuxen i Sverige i en stor familj med föräldrar från Senegal. I hennes uppväxtområde har många utländsk bakgrund. Fatou är tvåspråkig och har ett rikt socialt liv med vänner från hela världen. Hon lever idag med sin man, som också har rötter i Senegal, i en lägenhet i ett område där de flesta är vita och har svensk bakgrund sedan flera generationer. Fatou arbetar som mäklare och när hon är på jobbet, anstränger hon sig för att tona ner sin uppväxtbakgrund. Hon är noga med att se till att hennes klädstil, frisyr och sminkning är så lik kollegornas som möjligt. Till och med lunchlådan planerar hon så att den ska vara lik kollegornas. Vid ett par tillfällen har Fatou lagt märke till att en bild eller bildtext som firman producerat, kan uppfattas som rasistisk och stötande. Fatou har då valt att inte påtala saken utan har sagt till sig själv att om inte hon hakar upp sig på saken så behöver ingen annan göra det heller.

- ▶ Vad tror du skulle hända om Fatou inte var lika noga med att signalera sin etniskt svenska tillhörighet?
- ▶ Vilka risker eller fördelar ser du med att Fatou tonar ner sin senegalesiska bakgrund?
- ▶ Vad tänker du om att Fatou låter potentiellt stötande beskrivningar passera okommenterat?
- ▶ Vad gör/skulle ni kunna göra på din arbetsplats för att Fatou skulle känna sig bekväm med att visa båda sina etniska tillhörigheter?

Förhållningssätt – internaliserad rasism

Att tillhöra en social grupp kring vilken det finns negativa stereotyper och ett socialt stigma är inte något vi kan välja, men det är ändå något vi måste förhålla oss till. I miljöer där vi är relativt ensamma om att höra till en stigmatiserad grupp riskerar vi att bli mer ensamma i vår utsatthet. Är stigmat starkt och uppfattas som en allmänt vedertagen sanning bland de vi umgås med, finns risken att vi omedvetet antar de negativa föreställningarna som sanningar om oss själva och vår sociala grupp-tillhörighet. Vi internaliserar alltså stereotyperna, det vill säga vi tar in stigmat som en del av hur vi tänker och känner om oss själva och vår sociala grupp-tillhörighet. De negativa föreställningarna blir då en del av vår identitet med själv-tvivel, självförakt och bristande själv-respekt för oss själva och andra som tillhör vår sociala grupp.

Effekten av en sådan internalisering är, som så mycket annat, beroende av sammanhanget. Men med en negativ självbild ökar risken för ett sämre psykiskt mående. Att känna sig utanför, dålig, fel och mindre värd gör att det blir svårare att ta för sig av livet och av samhället. Det blir svårare att tro på sig själv, sin förmåga och sina möjligheter, vilket lätt leder till uppgivenhet och hopplöshet, alternativt missnöje, frustration och ilska. I värsta fall kommer den negativa självbild inte bara att prägla våra kontakter med olika samhällsinstitutioner såsom skola, vård och arbetsliv, utan även våra privata relationer. Vi kanske inte vågar tro att någon kan tycka om oss som vi är, tycker att våra åsikter är mindre värda än andras och tillåter att andra kränker vår integritet. Risken är stor att det blir en självuppfyllande profetia, det vill säga att de rasistiska idéer som förmedlats till oss kryper in under huden så att vi betar oss i enlighet med dem.



REFLEKTERA

SÅDANA SOM JAG...

1. Hiwet tog sin examen från kulturvetarprogrammet för ett år sedan med höga betyg. Hon är road av kultur och har trivts på utbildningen. Majoriteten av hennes kurskamrater har nu fått jobb inom kultursektorn, men trots att Hiwet har de kvalifikationer som efterfrågats för de många jobb hon har sökt, har hon bara kallats till en enda intervju för ett jobb hon sedan inte fick. Hiwet tänkte att hon var dålig på att skriva ansökningar och lät några kurskamrater, som lyckats få jobb, titta på hennes ansökan. Men kurskamraterna sa att Hiwets ansökan såg bra ut. Hiwet tänker att det är hennes utländska bakgrund som är problemet, att hon saknar kontakter i branschen och att det finns svenska sociala koder som hon inte känner till, trots att hon är född och uppvuxen i Sverige. Så Hiwet släpper drömmen om att arbeta med kultur och tar en tjänst som busschaufför i stället.
2. Liu sitter i fikarummet och skrattar gott tillsammans med sina kollegor apropå en video med söta hundvalpar som hans kollega Jenny visar. En annan kollega, Richard, börjar dra lite råare skämt om djur och fortsätter med ett fördomsfullt skämt om att alla kineser äter hundar. Alla skrattar och Liu, vars föräldrar kommer från Kina, skrattar mest av alla. Jenny skrattar så hon gråter och säger att det är så härligt med Liu, för att han verkligen kan ta ett skämt! Liu tycker inte att hans kinesiska bakgrund känns viktig alls. Däremot tycker han om att känna sig delaktig i gemenskapen.
 - ▶ Vilka tankar och känslor väcker exemplen hos dig? Kan du känna igen något?
 - ▶ Ser du några för- eller nackdelar med att internalisera och nedvärdera sig själv i relation till en majoritetsnorm?
 - ▶ Hur skulle du själv ha velat agera i en situation som någon av dessa?



Foto: Mostphotos

Härskartekniker och mikroaggressioner

Den norska socialpsykologen, Berit Ås gjorde på 1970-talet en ofta använd beskrivning av vad hon kallade *härskartekniker*. Hennes idé var att synliggöra könsmaktsordningen i arbetslivet på ett sätt som skulle göra det möjligt för kvinnor att stötta varandra. Teknikerna har senare använts i relation till andra grupper med social underordning i olika miljöer.

Härskartekniker och mikroaggressioner

Ås beskrev ursprungligen fem tekniker: osynliggörande av protester, förlöjligande av en person eller dennes argument, undanhållande av väsentlig information, omotiverat påförande av skuld och skam samt dubbelbestraffning – det vill säga att ge någon ett val och sedan underkänna valet oavsett vilket val som görs. Utöver dessa fem lades ytterligare två tekniker till: objektifiering av någons utseende samt våld och hot om våld.

När det gäller erfarenheter av rasism kan vi känna igen samtliga Ås härskartekniker. Uttryck för rasism kan vara explicita, grova och uppenbart traumatiserande såsom hat- och våldsbrott. Men det kan också röra sig om så

kallade mikroaggressioner, det vill säga mer vardagliga, ofta subtila, reaktioner och beteenden som uppmärksammar och särskiljer det normavvikande som något udda, annorlunda och negativt. Begreppet mikroaggressioner myntades av psykiatern Chester Pierce på 1970-talet och beskriver kränkningar och förolämpningar som bygger på stereotyper och fördomar som kan vara både medvetna och omedvetna och ofta dolda eller omskrivna. Mikroaggressioner kan ventileras i grupp och enskilt. Genom att de särskiljer och avhumaniserar individer utgör de både en belastning för de som utsätts och bidrar samtidigt till att upprätthålla rasistiska strukturer för vilka som tillhör och tillåts och vilka som inte gör det. Vardagliga handlingar som bidrar till ett mönster av socialt ojämlika villkor för olika grupper.



REFLEKTERA

SPRÅKPOLIS

Amina är läkare och sitter i ett möte med sin läkarkollega Eva och en gemensam patient. Amina säger: "Okej, det är ingen fara i taket", varpå Eva direkt inflikar: "På taket. Amina menar att det inte är någon fara *på* taket." Efteråt upprepar Eva att det heter fara på taket och att hon var orolig att patienten inte skulle förstå vad Amina menade. Amina uppfattade inte att patienten hade svårt att förstå, men däremot att Eva särskilde Aminas utländska bakgrund och framställde Amina som mindre kompetent inför deras gemensamma patient.

- ▶ Ser du något exempel på härskar-teknik eller mikroaggression i den här situationen?
- ▶ Har du själv rättat eller korrigerat någon annan för något som den inte uppfattat som problematiskt? Hur blev det, tycker du?
- ▶ Har du själv varit med om att bli rättad eller korrigerad för något du inte uppfattat som problematiskt? Hur gick det att bemöta?
- ▶ Kan den här situationen ses som del av ett mönster av socialt ojämlika villkor för olika grupper? På vilket sätt/på vilket sätt inte?

Att se eller inte se hudfärg

I Sverige anses rasism moraliskt förkastligt av den absoluta majoriteten. Den sociala normen säger att det är fel och fult att öppeta uttryck för rasism. Ibland har detta inneburit att även hudfärg som kategori ansetts överflödigt att benämna. En vanlig föreställning är att om vi benämner hudfärg som kategori så reproducerar vi bara den rasism vi redan har förkastat. Men den biologiskt rasistiska ideologin innehåller inte bara komponenten hudfärg utan även en maktkomponent. Genom att inte tänka på eller prata om hudfärg blir det också svårt att prata om och tänka kring de effekter av ojämlikheter i system och strukturer som förekommer i relation till hudfärg. Att påstå sig inte se hudfärg riskerar att i stället för att minska rasism, reducera och osynliggöra de erfarenheter av diskriminering och rasism som människor faktiskt bär på.



REFLEKTERA

VAR KOMMER DU IFRÅN?

Frida arbetar i ett team som just fått en ny medarbetare, Louis. De hamnar bredvid varandra i soffan i fikarummet och Frida vill passa på och lära känna hen lite närmare.

Frida: Var kommer du ifrån?

Louis: Jag arbetade på en reklamfirma innan jag kom hit.

Frida: Jaha. Men jag menar, var kommer du ifrån?

Louis: Eh? Från Sundbyberg.

Frida: Jaha. Fast var kommer du ifrån *egentligen*?

- ▶ Vad tror du att Frida undrar över när hon vill veta var Louis kommer ifrån egentligen?
- ▶ Varför tror du att Frida vill prata om det?
- ▶ Hur tror du att Louis uppfattar Fridas frågor och varför?

Kategorisering

Vi människor har en medfödd benägenhet att kategorisera det mesta vi möter som ett sätt att göra världen mer begriplig och möjlig att förstå snabbt och lätt. Att se och benämna hudfärg i relation till diskriminering och rasism är inte detsamma som att använda hudfärg som en meningsfull kategori för att veta något närmare om en persons inre. Att fråga någon var den kommer ifrån kan göras av nyfikenhet, men ofta handlar det också om att kunna kategorisera. Kategoriserandet förenklar tillvaron för oss när vi ska lösa enkla uppgifter, men komplicerar tillvaron för oss när vi ställs inför mer komplexa uppgifter, såsom att lära känna och bedöma andra människor.

Kategorisering av människor är nära förknippat med de föreställningar, stereotyper och fördomar som vi har om olika grupper. Det gör att frågan om varifrån någon kommer, som ofta ställs på ett harmlöst sätt, riskerar att uppfattas som kategoriserande. Många av oss med utländsk bakgrund har erfarit hur våra svar aktiverat en rad mer eller mindre korrekta associationer till den plats vi nämner. Det är sällan bekvämt att bli bemött utifrån någon annans förutfattade idéer, fantasier och stereotyper om den plats vi kommer ifrån, snarare än utifrån den unika person vi faktiskt är.

Det är genom sammankopplingen mellan det strukturella och det interpersonella som vi kan förstå hur

frågan om var någon kommer ifrån kan bli så laddad för en del av oss. Frågan utgår ofta ifrån att svenskhet och/eller tillhörighet är synonymt med vithet och att människors språk, kultur eller uppväxt i Sverige inte är relevant om personen inte är vit. Som vi konstaterat får vilka som ses som svenska direkta effekter för vilka som får ta plats, tillgång och möjligheter i samhället.

För de av oss som ofta förväntas besvara frågan om varifrån vi kommer, så kan den vara personlig och kopplad till såväl glädje och sådant vi gärna delar med oss av som till smärtsamma erfarenheter av exempelvis önskad migration eller möten med negativt särskiljande, annorlundagörande och rasism. Precis på samma sätt som vi inte frågar personer första gången vi träffar dem varför deras föräldrar inte lever ihop eller varför de inte arbetar för tillfället, kan vi ta hänsyn till att frågan 'Var kommer du ifrån?' kan vara laddad. När någon svarat på var den kommer ifrån behöver vi därför respektera svaret, oavsett om svaret är att personen kommer från ett annat land, från en annan stad eller från rummet intill.



REFLEKTERA

VARFÖR UNDRAR DU?

Tänk på den senaste gången du undrade var någon kom ifrån. Reflektera så uppriktigt som möjligt över frågorna nedan.

- ▶ Vad fick dig att undra över den personens bakgrund just då?
- ▶ Var frågan relevant i sammanhanget?
- ▶ Fanns det någon risk att frågan kunde bli som en påminnelse eller ett särskiljande som indirekt synliggjorde vem som inkluderades som svensk eller "normal" i sammanhanget?
- ▶ Fanns det något exotifierande med din undran, alltså något objektifierande av den andres kropp med sexuella och/eller exotiska undertoner?

Frågorna ovan kan du ställa till dig själv i andra sammanhang när du undrar var någon kommer ifrån.

Coping – att hantera minoritetsstress

Mikroaggressioner kan alltså verka harmlösa men sett i ett större perspektiv av hur de upprätthåller exkluderande normer kan det bli väldigt uttröttande för de av oss som ofta blir utsatta för kommentarer, "skämt" eller ifrågasättanden kring vår identitet. I längden kan det leda till att vi drar oss undan och undviker sammanhang för att skydda oss själva. Därför är det viktigt att vi kan identifiera mikroaggressioner när de förekommer.

Att bemöta mikroaggressioner och härskartekniker

För att kunna bryta med negativa normer behöver vi som bevittnar dem kunna säga ifrån om vi till exempel uppfattar att någon skämtar på ett rasistiskt sätt eller betar sig gränslöst och okänsligt. Att vara tyst kan tolkas som att vi ger vårt tysta bifall till det som sker. Vi blir passiva åskådare som signalerar att vi tycker att det är okej om någon gör sig lustig över vår egen eller någon annans identitet eller överskrider hens integritet.

När vi själva utsätts för mikroaggressioner kan det ibland kännas bra att säga ifrån och ibland inte. Ofta är sammanhanget avgörande. Är det ett sammanhang där jag förväntar mig att bli sedd och förstådd om jag säger ifrån? Finns det andra som jag vet kommer att uttrycka sitt stöd? Befinner jag mig i en kritisk beroendeposition eller har jag viss makt över situationen och mina val? Oavsett

om vi väljer att uttrycka vad vi upplever eller inte, brukar det vara en fördel om vi har möjlighet att i något läge prata om det inträffade med någon vi har förtroende för. Bäst är det om vi har någon som på något sätt kan dela vår erfarenhet så att vi inte misstar felaktiga stereotyper och fördomar, som andra har om oss, för sanningar om oss själva.

När det gäller härskartekniker har flera så kallade *motstrategier* och *bekräftartekniker* föreslagits, där framför allt vi som bevittnar orättvisa beteenden kan gå från att vara passiva till att bli *aktiva åskådare*. Teknikerna handlar huvudsakligen om att syna och synliggöra nedsättande beteenden, att ifrågasätta och bryta orimliga mönster och påståenden, samt om att informera, inkludera, lyfta och respektera de som utsätts för härskartekniker. (Mer om vad vi som bevittnar nedsättande beteenden kan göra i avsnittet om engagemang och alliering.)



REFLEKTERA

NAMN

Monkhubayar har efter åtskilliga ansökningar äntligen lyckats komma till intervju och kvalificerat sig för en provanställning på ett mediahus. Första dagen presenterar hennes nya chef, Stefan, henne för en mängd olika personer. Varje gång Stefan ska presentera Monkhubayar överlåter han åt Monkhubayar att själv säga sitt namn. Monkhubayar vill inte att Stefan ska vara besvärad av situationen och säger snabbt att de kan kalla henne Monika eller Mona om de vill. Chefen ser lättad ut och presenterar Monkhubayar som Monkan fortsättningsvis, vilket blir vad alla kommer att kalla henne på det nya jobbet. Monkhubayar känner sig inte som en "Monka", men föredrar obehaget med det felaktiga namnet framför risken att uppfattas som krånglig.

- ▶ Hur uppfattar du chefen Stefans beteende?
- ▶ Har du själv befunnit dig i någon situation då du uppfattat att någon annan velat kompromissa med någon del av din identitet?
- ▶ Kommer du att tänka på någon situation där du själv kan ha missat att ditt beteende kunde uppfattas nedsättande?
- ▶ Om du hade hört samtalet mellan Monkhubayar och Stefan, vad hade du kunnat säga eller göra för att visa Monkhubayar ditt stöd?

Coping i arbetslivet

För de av oss som själva möter eller riskerar att möta rasism kan det vara stärkande och befriande att vara i sammanhang där vi kan spegla oss i andra med liknande erfarenheter som vi själva. Genom att söka upp och omge oss med personer med vilka vi delar social identitet kan vi minska upplevelser av utanförskap och minoritetsstress. Vi kan söka oss till befintliga sammanhang som föreningar, nätverk och digitala forum eller mindre och mer informella sammanhang såsom familj, släkt, vänner och kollegor. Huvudsaken är att vi får möjlighet att vara tillsammans med personer som vi respekterar och känner oss trygga med. Personer som tar våra upplevelser och erfarenheter på allvar, som backar oss och som kan fungera som förebilder och rollmodeller. I sådana miljöer och sammanhang uppstår en möjlighet till läkning genom positiva associationer till sådant som tidigare har blivit negativt associerat hos oss själva eller vår sociala grupp.

Människors sätt att hantera stress och oro, så kallad coping, kan bland annat delas in i känslfokuserade och lösningsfokuserade strategier. De känslfokuserade strategierna syftar till att undvika, minska och reglera de reaktioner och känslor vi får när vi upplever stress och har ofta en passiv karaktär. Det kan till exempel handla om att undvika hot, att förbli tyst i kränkande



Foto: Mostphotos

situationer, att ignorera eller skämta bort det inträffade eller att prata med någon utanför den kränkande situationen för att minska känslotrycket. Studier tyder på att känslofokuserade strategier är de vanligaste vid etnisk och hudfärgsbaserad diskriminering i arbetslivet i samhällen där det förekommer tydliga rashierarkier. I sådana system kan vi som riskerar att möta rasism oroa oss för negativa konsekvenser och repressalier om vi uttrycker våra upplevelser och önskemål om förändring. Det kan också handla om att det saknas tydliga institutionella strukturer för anmälningar och åtgärder vid diskriminering på grund av etnicitet och hudfärg. När det egna handlingsutrymmet

är begränsat kan känslufokuserad coping vara ett gott alternativ.

Till skillnad från känslufokuserade strategier syftar lösningsfokuserade strategier i första hand till att lösa och eliminera det som stressar och oroar i en situation. Det är en betydligt mer direkt och aktiv strategi där vi som upplever oss utsatta för något kränkande tar upp frågan med berörda parter och aktivt söker en lösning på problemet. I miljöer där den här typen av tillvägagångssätt mottages med intresse och vilja till förändring av omgivningen, kan vi som upplever minoritetsstress göra erfarenheten av att situationer går att förändra. Erfarenheter av en genuin handlingsberedskap kring

att möta rasistiska uttryck på en arbetsplats stärker benägenheten hos oss som möter eller riskerar att möta rasism att aktivt söka lösningar om liknande situationer uppstår i andra sammanhang. Dessutom ökar det benägenheten att uppfatta vår egen organisation som ett positivt sammanhang, att bibehålla engagemang och lojalitet till arbetet och att tala gott om organisationen även utanför arbetstid.

Söka gemenskap

Att möta illvilja och förakt för någon del av ens identitet är smärtsamt. Det kan nå djupt in i oss och lämna oss med känslor av skam, av att inte vara bra som vi är. Vi kan känna oss sköra, upprörda och trasiga och det kan kännas svårt, för att inte säga omöjligt, att prata om sådana känslor och situationer i sammanhang där vi riskerar att möta rasism och uppleva minoritetsstress. Därför skapas ibland sammanhang som är exklusivt reserverade för de som hör till en minoritetsposition, till exempel personer som identifierar sig som kvinnor i en mansdominerad bransch, unga i chefspositioner eller svarta personer i sammanhang där vitt är norm, så kallat separatistiska rum. Tanken är då att ge



REFLEKTERA

UTESTÄNGD

Ali arbetar som lärare i biologi och kemi på en stor gymnasieskola. De dagar han ska hämta sina barn på förskolan brukar han gå till arbetet extra tidigt på morgonen för att göra pappersarbete före lektionerna. Ytterdörren är fortfarande låst vid den tiden och Ali börjar gräva i fickorna för att hitta sina nycklar. Just när han hittat dem kommer Linda till dörren. Linda är en relativt ny lärare i historia på skolan. Hon har sina nycklar redo, säger hej till Ali och låser upp. Ali hälsar tillbaka och ska just följa efter henne in genom dörren, när hon bestämt stoppar honom: "Hörru, du får vänta här utanför tills vaktmästaren kommer och låser upp!" Linda slinker blixtnabbt in genom dörren och drar igen den. Ali får lov att använda sina egna nycklar för att gå in bara ett par sekunder senare. Han ropar till Linda, som redan hunnit en bra bit ner i korridoren: "Hallå? Varför ville du inte släppa in mig?" Men Linda svänger in genom en klassrumsdörr, utan att svara på Alis fråga.

- ▶ Hur tror du att du själv skulle agerat om du var Ali?
- ▶ Vad skulle kunnat hjälpa dig att välja en lösningsfokuserad strategi om du var Ali?
- ▶ Om du stod i närheten och bevittnade situationen, hur hade du velat agera efteråt?

möjlighet för de som deltar att känna sig mindre oroliga för att möta negativa och nedvärderande förväntningar och föreställningar från de närvarande och att på så sätt stärka tryggheten.

Rum reserverade för deltagare från endast en grupp som inte hör till normen kan jämföras med de många rum där de närvarande endast är normbärare. Eftersom normbärare oftast är i numerär majoritet befinner de sig oftare i rum som består exklusivt av normbärare (såsom personer som identifierar sig som män i en mansdominerad bransch, medelålders och seniora personer i chefsposition och personer som rasifieras som vita i sammanhang där vitt är norm). Det behöver inte vara något som någon tänker på, men det innebär att många normbärare, med jämna mellanrum och utan egen ansträngning, får tillgång till separatistiska rum på ett annat sätt än de som inte tillhör normen.

Att fokusera på orättvisor i relation till majoritetsgruppen riskerar att skapa eller förstärka upplevelser av utsatthet och tillkortakommanden som minoritetsgrupp. Hjälpsamma separatistiska nätverk, forum och träffar erbjuder i stället deltagarna möjlighet att lyfta styrkor, tillgångar och möjligheter med den egna sociala identiteten och att söka lösningar på utmaningar kopplade till minoritetspositionen. I separatistiska rum kan vi finna förebilder och rollmodeller i varandra, få alternativa idéer om vad vi kan bli samt styrka i vilka vi redan är. Den här typen av sammanhang kan stötta oss i att utforska drömmar och förhoppningar

som vi annars kanske inte har utrymme eller ork för.

I tryggare rum finns även utrymme för känslolokaliserade copingstrategier såsom att få sätta ord på sådant som gör ont och få hjälp av andra som vi uppfattar som välvilliga, som kan bekräfta våra känslor och som tyvärr kanske delar våra erfarenheter av att möta rasism. Detta är särskilt viktigt om vi annars befinner oss i sammanhang där det är svårt att aktivt verka för antirasistiska förändringar. I separatistiska rum kan vi också hjälpa varandra att sortera vad som hör ihop med vår minoritetsposition och vad som är konsekvenser av andra förhållanden. Den typen av samtal är viktiga, men kan vara väldigt känsliga och saknar ofta absoluta svar. Därför är upplevelser av trygghet och tillit extra viktiga. Ytterst handlar separatistiska rum om möjligheten att få vara bland människor med vilka vi kan vara oss själva, precis som vi är.



REFLEKTERA

VILKET SOCIALT STÖD BEHÖVER DU?

- ▶ Vilka sammanhang känner du dig trygg i och varför?
- ▶ Vilka personer känner du att du kan dela svåra saker med?
- ▶ Var/med vem brukar du komma på hur du vill lösa problem och komma vidare?

Självomsorg

“Caring for myself is not self-indulgence. It is self-preservation, and that is an act of political warfare.”

*“Att ta hand om mig själv är inte förslappning. Det är självbevaringsdrift och det är ett uttryck för politisk krigföring.”
(Fritt översatt, förf.)*

Audre Lorde, författare

Audre Lordes ord speglar vikten av självomsorg för självbevarelse och för att vi ska orka arbeta för strukturell och institutionell förändring och förbättring i samhället. För att vi ska orka, både vi som möter eller riskerar att möta rasism och vi som ibland står bredvid och bevittnar rasism och dess konsekvenser, behöver vi ta hand om oss själva. Ju större belastning vi utsätts för, desto mer inre styrka och motståndskraft, så kallad resiliens, behöver vi bygga upp. Ibland är dock det enklaste det allra svåraste. Att ta hand om sig själv. När en redan mår dåligt eller känner sig utmattad kan det kännas i det närmaste oöverstigligt att ens tänka på att ta hand om sig själv. Därför gäller det att försöka ta hand om sig själv kontinuerligt. Inte minst när vi mår bra och känner oss starka och orkar. Då kan vi främja vår hälsa och på så sätt förebygga att vi hamnar i det som ibland kallas *racial battle fatigue*, en upplevelse av att vara dränerad och utmattad av all kamp mot rasism.

I det här sammanhanget vill vi lyfta självomsorg som förmågan att tillgodose sina grundläggande behov och vi har här valt att belysa fem aspekter av hälsa, nämligen

fysisk, psykisk, social, andlig/existentiell och kreativ hälsa. Ofta har vi inte möjlighet att tillgodose alla aspekter samtidigt, utan det handlar snarare om en hållning, där vi tänker på oss själva som en helhet som mår bäst när alla dess delar är försörjda samtidigt. De olika delarna går också in i och påverkar varandra. Vi kan inte göra allt, men att göra något bra för oss själva är alltid bättre än att inte göra någonting alls. Nedan följer en beskrivning av vad vi menar med de olika aspekterna:

Fysisk hälsa: Att äta, sova och motionera lagom samt att ge kroppen tillgång till fysisk närhet om vi kan och vill det. Allas kroppar är olika så det gäller att ta hänsyn och anpassa till vad just din kropp behöver och mår bra av och vad just du kan göra i olika skeden av livet. Att avstå ifrån, eller åtminstone dra ner på, sådant som kroppen blir sjuk eller mår dåligt av, såsom rökning och droger och göra mer av sådant som bygger upp kroppen såsom att skapa bra rutiner och vanor. Att söka vård när vi behöver det och att våga tala om för våra vårdgivare om vi har svårt att följa deras rekommendationer så att vi kan hitta lösningar och behandlingar som hjälper oss när vi behöver det. När vi lever med kronisk sjukdom eller skada blir det extra viktigt att vi lyssnar in vår kropp och ger den extra mycket kärlek och omsorg.

Psykisk hälsa: Världshälsoorganisationen, WHO, definierar psykisk hälsa som *“ett tillstånd av psykiskt välbefinnande där varje individ kan förverkliga sina egna möjligheter, klara av vanliga påfrestningar, arbeta produktivt och bidra till det samhälle som hen lever i”*. Psykisk hälsa är alltså inte

dotsamma som frånvaron av psykisk sjukdom. Däremot kan psykiskt välbefinnande bidra till att förebygga att psykiska påfrestningar i livet (såsom möten med rasism) leder till psykisk ohälsa.

En viktig del av psykisk hälsa handlar om att hitta balans i livet. Balans mellan aktivitet och vila, arbete och ledighet, egen tid och social tid samt om hur vi förhåller oss till oss själva och våra

relationer. Det finns många olika sätt att uppnå psykiskt välbefinnande och alla sätt passar inte alla. En del uppskattar att meditera, göra andningsövningar eller att ge sig själv lugn och tyst egentid. Andra föredrar att samtala och socialisera, att gå i terapi eller att träna. Det viktigaste är att vi försöker lyssna inåt efter vad vi själva behöver och mår bra av. Ofta mår vi bra av olika saker vid olika tider i livet.



Foto: Mostphotos

Att människor som vi identifierar oss med mördas, missgynnas och diskrimineras kan vara traumatiserande att ta del av. Vi kan också reagera med att bli avtrubbade och känslomässigt avstängda. Men våra känslor finns för att vägleda oss om vad vi behöver. Vi har också vårt förnuft och våra tankar som vi använder för att reglera våra känslouttryck, reaktioner och beteenden. Därför är det bra om vi kan ge oss själva utrymme att känna och prata om våra känslor, även om vi inte alltid kan agera på dem. Genom att tillåta oss att känna blandade och motstridiga känslor och tillåta oss själva att söka stöd och hjälp hos någon som kan förstå oss blir det oftast lättare att gå vidare.

Både vår fysiska och vår psykiska hälsa påverkas av såväl medfödda förutsättningar som miljömässiga faktorer och det är framför allt de miljömässiga faktorerna vi kan påverka. Om vi märker att vi har psykiska problem såsom oro, ångest, nedstämdhet, utmattning, risk- eller missbruk, etcetera, är det, precis som vid fysisk ohälsa, viktigt att söka hjälp så snart vi märker att våra problem går ut över vår vardag och att vi har svårt att lösa problemet själva. Ju förr vi söker hjälp desto lättare brukar det gå att avhjälpa. (Mår du akut mycket dåligt eller har tankar på att ta ditt liv ska du kontakta 112, annars kan du ringa 1177 eller din vårdcentral för rådgivning och information om vart du kan vända dig.)

BLICKA INÅT

SJÄLVMEDKÄNSLA

Vi har tidigare nämnt värdet av perspektivtagning, det vill säga förmågan att leva sig in i hur något blir för någon annan och att försöka se saker ur andras perspektiv för att på så sätt öka förståelsen för andra. Men det är minst lika viktigt att kunna stanna upp och försöka förstå och känna med sig själv och sina känslor. Inte minst i situationer där andra behandlat oss illa eller när vi själva har begått misstag och gjort fel.

Självmedkänsla handlar om att se på sig själv med respekt och förståelse för att vi bara är människor som gör så gott vi kan. Att acceptera och stå ut med att vi kan ha många olika och motstridiga känslor samtidigt – till exempel vara arga och ledsna samtidigt som vi tycker väldigt mycket om någon. Att det ibland inte alls blir som vi tänkt, kanske till och med väldigt dåligt, men att vi kanske kan förstå varför det blev som det blev och känna en viss medkänsla med oss själva. På så sätt kan vi minska risken för att fastna i känslor av skam och skuld och i stället börja fundera över hur vi kan gå vidare.

Nedan följer en kort beskrivning av hur du kan öva upp din självmedkänsla från psykologen Sofia Viottis bok "Utan press – om medkänsla, prestation och stress". Till att börja med kan du göra detta lite när som helst så att du vänjer dig vid att lägga märke till dina känslor, tankar och reaktioner. Då blir det lättare att också

använda självmedkänsla i situationer där du tycker att du inte sagt eller gjort så som du skulle önskat.

1. Stanna upp och rikta uppmärksamheten mot dig själv.
2. Lägg märke till vad som händer inom dig genom att medvetet utforska din upplevelse.
 - Vad känner du?
 - Hur känns det i kroppen?
 - Vad tänker du?
 - Vilka beteendeimpulser får du?
3. Ha förståelse för din upplevelse både utifrån vad det är att vara människa i allmänhet och utifrån dina specifika erfarenheter.
 - Hur kan du förstå dina känslor och reaktioner?
 - Känner du igen det som händer?
 - Är det någon välkänd rädsla som aktiverats?
4. Gör något hjälpsamt.
 - Behöver du lugna och trösta dig själv?
 - Behöver du agera aktivt för en förändring?

Andlig/existentiell hälsa: Andlig och existentiell hälsa kan sägas handla om förmågan att tro på och ta vara på livet och kan vara en värdefull tillgång för att bryta upplevelser av minoritetsstress. Ofta handlar det om upplevelser av att helheten är större än delarna, till exempel att livet innehåller någon ytterligare dimension än det vi upplever konkret och materiellt. I relation till minoritetsstress är det viktigaste att vi ger oss själva möjlighet att ägna oss åt sådant som ger oss inre kraft, styrka, ro och känsla av sammanhang.

Centrala teman för andlig/existentiell hälsa enligt WHO är upplevelser av sammanhang, existentiell styrka och kraft, känslor av tillit, harmoni, helhet, förundran, förhoppning, inre lugn och mening med livet. Hur vi uppnår den här typen av upplevelser är förstås oerhört individuellt men vanliga sätt är att be, att delta i ett religiöst samfund, att utöva mindfulness, att söka sig till naturen, att meditera eller att ägna sig åt ideellt arbete. Ofta handlar det om att vara i kontakt med en gud, med kosmos, med sitt inre själv eller något annat.

Kreativ hälsa: Med kreativ hälsa menar vi allt som ingår i att själv skapa och ta del av olika konstnärliga, kulturella och på andra sätt kreativa uttryck. Det kan vara allt ifrån att sjunga i kör och läsa böcker, till att baka, meka med bilen, måla, odla eller dansa. Kreativitet kan hjälpa oss att sätta ord på sådant som är viktigt för oss genom exempelvis poesi och teater. Men kreativitet kan också hjälpa oss att uttrycka sådant för vilket vi saknar ord genom att vi kan uttrycka oss ickeverbalt.

Många som upplever minoritetsstress beskriver situationer och sammanhang där de upplevt en känsla, en stämning eller något annat ordlöst. Att då uttrycka sig kreativt ickeverbalt eller ta del av vad någon annan skapat på ett motsvarande tema, kan kännas både tröstande och läkande. Exakt hur det går till kanske vi inte heller har ord för. Men tänk sinnligt. Det kan handla om doft, smak, förnimmelser, ljud och ljus. Med hjälp av fantasin kan vi färdas precis dit vi vill och genom drömmar och vårt inre liv kan vi skapa och känna det vi behöver. Kultur och skapande kan till och med hjälpa oss att skifta perspektiv så att vi upptäcker nya lösningar och handlingsvägar både i livet i allmänhet och i möten med rasism.

Med kreativ hälsa inbegriper vi också att ha tillgång till kunskap om sin historia, kultur och traditioner. Genom positiva associationer till våra hudfärger, kulturer, språk och ursprung kan vi stärka oss själva och varandra. Det kan skapa trygghet, stolthet och glädje kring den egna identiteten vilket är värdefullt oavsett

om vi är normbärare eller inte. Vi kan få en mer nyanserad bild av sådant som är kopplat till vår hudfärg och sociala identitet, en nyansering som blir extra viktig om det saknas representation i andra sammanhang.

Social hälsa: Vi har redan tidigare nämnt vikten av social gemenskap och detta är viktigt oavsett om vi umgås med människor som vi delar minoritetsposition med eller inte. Social hälsa handlar inte bara om att ha någon att prata med när vi mår dåligt. Det handlar minst lika mycket om att hitta personer som vi "bara" har roligt eller tar det lugnt tillsammans med. Personer som vi mår bra av att vara tillsammans med. Ensamhet är ett stort problem för många i Sverige och det är inte bara den ensammes uppgift att söka efter meningsfulla sociala sammanhang. Inkludering handlar i allra högsta grad om att vi som har tillgång till sociala sammanhang fångar upp de av oss som lättare hamnar utanför, glöms bort eller av andra skäl sällan får vara med, utan lämnas i ensamhet.



BLICKA INÅT

LUGN OCH GLAD

Självomsorg behöver inte handla om dyra spa-behandlingar (även om det också kan vara skönt!) utan kan snarare vara verktyg för att hitta lugnet, skrattet och energin i en värld som vill det motsatta.

Vad behöver du för att må bra?

Ta fram papper och penna.

Börja med att lyssna in din andning. Andas helt i din egen takt och centrera intentionen att du ska utforska ditt inre och ditt minne efter tecken på välmående.

Fundera på och visualisera senaste gången du var glad.

- ▶ Vad gjorde du?
- ▶ Var du själv eller tillsammans med någon?
- ▶ Hur var miljön runt omkring dig?
- ▶ Vilka förutsättningar behövde du för att kunna känna dig glad?
- ▶ Hur kan du återskapa och ge plats åt liknande känslor igen?

Skriv ner dina svar.

Ställ dig själv samma frågor igen, men reflektera över senaste gången du kände dig avslappnad.

Försök att skriva så detaljerat som möjligt och var aktiv i att skapa utrymme för glädje och lugn/ avslappning att ta plats i ditt liv.

Engagemang och alliering

Många av oss som inte själva möter rasism har först på senare år börjat lära oss mer om frågor som rör rasism. Flera av oss upptäcker lite förvånat att frågor som rör Sveriges relation till rasism, såsom vår del i den transatlantiska slavhandeln och vårt förhållande till våra etniska minoriteter knappt ens nämndes i skolans historieundervisning. Några av oss har läst utbildningar på universitet och högskolor och har inte heller där fått perspektiv på rasism belysta utifrån våra respektive discipliner och forskningsfält. Så det är lätt att förstå att samtalen om rasism i arbetslivet ofta känns ovana, trevande och ibland även ängsliga.

Antirasist eller bara inte rasist?

I takt med att kunskapen om och intresset för frågor om diskriminering och inkludering fortsätter att öka i samhället blir allt fler organisationer varse att de verkligen behöver både prata om rasism och agera mot rasism för att kunna rekrytera och behålla den personal de vill ha. Allt fler personer som inte själva utsätts för rasism, önskar nu gå från en passiv hållning av *att inte vara rasist* till en mer aktiv *antirasistisk* hållning med strävan *att aktivt motverka rasism*. God vilja är mycket bra, men räcker inte alltid hela vägen. Det gäller att organisationens ambitioner inte stannar vid att måla upp en snygg fasad där människor i olika kulörer symboliskt visas upp som mångfaldsalibin i glassiga broschyrer, utan praktisk motsvarighet i det interna arbetet (så kallad *tokenism*). En organisation som vill vara antirasistisk behöver göra ett kon-

tinuerligt och systematiskt arbete med att bland annat kartlägga, analysera, åtgärda och utvärdera sina aktiva åtgärder för lika-behandling i relation till hudfärg, religion och etnicitet.

Medan det antirasistiska arbetet görs på strukturell och organisatorisk nivå kommer fortfarande de mellanmännsliga interaktionerna att ha avgörande betydelse för människors upplevelser av minoritetsstress inom organisationer. Många av oss normbärare vill visa vårt stöd, vår välvilja och ta ansvar gentemot alla som riskerar att uppleva minoritetsstress. Men hur? Vad är rätt att göra och vad blir bara fel? Vad kan jag uttala mig om när jag inte själv har erfarit hur det är att utsättas för de orättvisor jag nu vill eliminera? Hur vet jag ens vilka orättvisor jag ska vara uppmärksam på?



REFLEKTERA

JAG TÄNKER INTE PÅ HUDFÄRG

Nils är chef för en grupp om tio medarbetare och han har nyss varit på en jämlikhetskurs. Vid nästa arbetsplats-träff passar Nils på att berätta om den kurs han varit på och säger att han nu insett hur lite han dittills tänkt på hudfärgsnormer. Detta vill Nils gärna bli bättre på och han undrar om någon skulle vilja engagera sig i arbetet med detta? Ingen anmäler sitt intresse, men Nils vänder sig till arbetsplatsens två icke-vita personer och frågar om de vill engagera sig.

Den ena är Alexandre som kom till Sverige som barn med sin familj från Brasilien. Alexandre brukar inte tänka på sin hudfärg. Han umgås främst med sina vita vänner sedan studietiden, vill fokusera på sitt yrkesområde och umgås med andra med samma intressen som han själv. När hans hudfärg nu benämns så explicit blir han både generad, besvärad och plötsligt osäker på hur han uppfattas av alla andra.

Den andra personen är Jenny som har en svart pappa från USA och en vit, finlandssvensk mamma. Jennys

föräldrar har båda varit angelägna om att Jenny ska känna till båda släkternas historia och vara stolt över sitt ursprung. Jenny känner sig inte diskriminerad på jobbet men på Nils fråga svarar hon direkt att hon inte anser att det ska vara hennes och Alexandres ansvar att driva jämlikhetsarbetet bara för att de har mer pigment än majoriteten på arbetsplatsen.

- ▶ Finns det något som Nils kunde ha gjort annorlunda? Vad i så fall?
- ▶ Hur skulle du själv reagera om du var i rummet och både Jenny och Alexandre tackade nej till att engagera sig i jämlikhetsarbetet?
- ▶ Hur tror du att du själv skulle ha gjort om du var i Jennys eller Alexandres skor?



Foto: Mostphotos

Alliering

Jämlikhetsarbete handlar som sagt om mer än tokenism och symboliska handlingar. Det kräver långsiktiga och hållbara förändringar förankrat i kunskap och resurser. Annars riskerar arbetet att landa på en ensam ideellt arbetande eldsjäl som möter rasism och som själv tvingas driva det antirasistiska arbetet trots att det egentligen åligger arbetsgivaren att driva det. Att personer som själva upplever förtryck bäst kan förklara sina egna upplevelser, ofta beskrivet som *tolkningsföreträdare*, innebär inte att den utsatte ensam ska ansvara för jämlikhetsarbetet.

Utöver arbetsgivaransvaret finns ett kollegialt ansvar där vi kan alliera oss. Alliering sker när vi engagerar oss mot förtryck som vi själva inte upplever. Det kan till

exempel vara vita personer som står upp mot rasism genom att uppmärksamma och anmäla arbetsmiljöproblem kopplade till rasism eller diskriminering. Alliering är något vi gör, snarare än något statiskt som vi är. Att "göra alliering" kan innebära att konfrontera, ibland obekväma, privilegier och normer som en själv gynnas av. Det är både ett inre och ett yttre arbete att ifrågasätta och förhålla sig till hur privilegier upprätthåller ojämlikhet.

Men när är det läge att säga något och när är det bättre att bara vara tyst och lyssna? I exemplet ovan försökte Nils ta hjälp av de personer som var till synes mest berörda av frågan, ändå fick han inte det positiva gensvar han hade hoppats på.

Ett dilemma är att vi alla, både vita och icke-vita, länge har tagit del av negativa historiska och samtida skildringar av

icke-européer. Det är material och idéer som många av oss omedvetet kan ha internaliserat om vilka som är bättre och sämre i olika sammanhang. Vilka hudfärger har människor som brukar representeras som eleganta, smidiga, handlingskraftiga och rationella? Vilka hudfärger har människor som oftare tillskrivs egenskaper som vilda, barnsliga, inkompetenta och våldsamma? Avgörande för vilka föreställningar vi har är var vi hämtar den kunskap och information som vi uppfattar som tillförlitlig. Är det genom nyheter i massmedia, rykten i sociala medier, genom våra närståendes beskrivningar, våra egna erfarenheter eller en blandning?

Om de bilder och föreställningar som presenteras av bruna och svarta människor i samhället är alltför stereotypa kommer de individuella skillnaderna och nyanserna hos bruna och svarta personer att osynliggöras. Inte bara riskerar vi då att få oproportionerligt negativa bilder, vi får inte heller tillgång till de alternativa verkligheterna. Vi missar de där vardagliga, neutralt normativa, föreställningarna om människor som inte ingår i den svenska vithetsnormen men som ändå är svenskar och vars livsstil är mer lik än olik vita normbärandes livsstil. Vi missar män med afrikansk bakgrund som arbetar på myndigheter, kvinnor med sydostasiatisk bakgrund som arbetar som bagare och transpersoner med sydamerikansk bakgrund som arbetar som tandläkare. De framstår då som undantag som bekräftar regeln och ses inte som de lika vanliga delar av den svenska befolkningen som de faktiskt är.



REFLEKTERA

SKAPA PROBLEM SOM INTE FINNS

Du har varit med och tagit fram ett informationsmaterial om er verksamhet för era brukare. Materialet innehåller bilder som föreställer möten där verksamhetens medarbetare bistår era brukare.

På åtta av tio bilder är både era medarbetare och era brukare vita. På den nionde bilden syns ett brunt barn med en vit förälder som får hjälp av en vit person hos er och på den tionde bilden syns två svarta personer som assisterar en vit medarbetare. När du nu ser materialet slås du av hur rasstereotyp porträtteringen av era roller framstår. Men ingen annan i rummet kommenterar saken. Inte ens någon av de svarta personerna som figurerar på bilderna.

- ▶ Skulle ett material som detta kunna produceras i er verksamhet? Varför/varför inte?
- ▶ Om du skulle uttrycka att det du ser i materialet är problematiskt, riskerar du då att "skapa ett problem som inte finns"?
- ▶ Om du inte gör något under sittande möte, finns det någon i din verksamhet som du skulle kunna prata med om dina tankar efteråt? Vem och varför/varför inte?

Socialt stöd för den som vill alliera sig

Att fråga de som själva möter eller riskerar att möta rasism om vägledning i relation till frågor om rasism, diskriminering eller inkludering på en arbetsplats kan vara både klokt och oklokt. Ibland går det bra, förutsatt att vi gör det med ett öppet sinne där vi respekterar om den tillfrågade säger att den inte kan eller vill svara på vår fråga. Det är ofta klokt att berätta varför vi ställer vår fråga till just den här personen. Är det för att hen vet något som andra inte vet? För att hen är särskilt berörd av frågan? Eller är det för att vi verkligen står den här personen mycket nära och har en sådan relation att det är naturligt att prata om saken? Det vi vill undvika är ett slentrianmässigt beteende, där alla frågor som rör rasism och diskriminering alltid ställs till en eller ett fåtal personer som kanske varken ska, kan eller vill vara representant för en större grupp. Vi behöver ta hänsyn till att personer som blir utsatta för rasism inte dessutom ska behöva vara våra uppslagsböcker eller behöva blotta sina trauman för att öka vår kunskap och insikt om rasism och dess konsekvenser.

Men vem ska vi som normbärare fråga i stället då? Vi rekommenderar att söka upp sammanhang med andra som vill göra alliering och som också är normbärare. Det kan gärna vara personer som vi har förtroende för och som har lite liknande förutsättningar som vi själva så att de lätt kan leva sig in i vårt perspektiv. När det gäller arbetsplatsfrågor är det optimalt

om det är personer på samma arbetsplats eller på motsvarande positioner på likartade arbetsplatser som vi själva. Personer som både kan uppmuntra oss och som vi kan bolla tillvägagångssätt med på ett utvecklande sätt. Precis som för minoritetspersoner blir sådana samtal en möjlighet att både få känslomässigt stöd och att få tänka lösningsfokuserat och därmed ta ansvar för att motverka rasism. Ett ansvar som med fördel tas av personer som privilegieras.

Ett relativt enkelt sätt för oss normbärare att stärka vår kompetens är att bredda vårt eget perspektiv genom att söka svar via Internet, facklitteratur och experter. Ett annat bra sätt är att ta del av kultur skapad av minoritetspersoner. Det är ett tillgängligt sätt att få del av andra upplevelser och erfarenheter än de vi är vana vid. Forskning har också visat att ökad perspektivtagning, att till exempel föreställa oss hur vi själva skulle reagera om vi vore i någon annans skor, kan minska vår benägenhet att göra slarviga, stereotypa och fördomsfulla kategoriseringar. När vi tar del av kulturella uttryck som är skapade av personer utanför normen, kan vi som normbärare uppleva positiva associationer och identifikationer med minoritetsgrupper som annars porträtteras negativt och inte på egna villkor. I bästa fall upptäcker vi också fler sidor av oss själva och våra egna identiteter.

Att motverka minoritetsstress handlar också om att ge utrymme för de känslor som uppstår till följd av rasism. Många av

oss stänger av våra känslor onödigt ofta och får då lita enbart till våra tankar, vilket kan göra att våra reaktioner och beteenden inte har ett helhetsperspektiv. Genom att våga känna våra känslor kan vi upptäcka sådant som vi behöver förändra och åtgärda.

Som normbärare får vi ibland möjlighet att vara ett socialt stöd för en person som inte inkluderas i normen. Det kan vi vara genom att lyssna in och vara närvarande när någon berättar om en rasistisk erfarenhet eller upplevelse. Det är ett fint förtroende och vi kan då lyssna aktivt och ställa följdfrågor om vi vill. I de situationerna är det samtidigt extra viktigt att vi inte uttrycker oss ifrågasättande eller förminska det som vi får berättat för oss. I stället får vi lyssna och fundera över vad vi kan göra för att stötta den som söker vårt stöd så bra som möjligt.

Påtala rasism

Har du någon gång suttit på arbetsplatsen och hört någon säga något problematiskt? Hur brukar du reagera? Det är viktigt att alla som inte delar en rasistisk ideologi och noterar något rasistiskt försöker säga ifrån. I allmänhet räcker det med att bara uttrycka sin annorlunda ståndpunkt, till exempel: "Jag håller inte med" eller "jag vet inte vad som är rätt uttryck här, men det som sades nyss kändes inte okej".



REFLEKTERA

KÄNSLOR KRING RASISM

Att stå ut med motstridiga tankar och känslor kan hjälpa oss att få perspektiv på och se en bredare helhet i svåra situationer. Det kan också vägleda oss när vi ska fatta beslut om hur vi vill gå vidare och välja lösningar. Fundera gärna vidare:

- ▶ Vilka känslor kopplade till rasism har varit/inte varit acceptabla för dig?
- ▶ På vilka sätt tillåts eller tillåts inte dina känslor kring rasism att ta plats?
- ▶ Finns det känslor som har varit hjälpsamma för dig i relation till rasism?

Ibland känner vi inte att vi kan/vill/orkar ta en konflikt i stunden. Kanske för att vi befinner oss i en beroendesituation till den som skapar konflikten, kanske för att ögonblicket passerar för fort eller för att vi inte har civilkuraget. Då kan vi säga det: "Jag håller inte med och jag orkar inte ha den här konversationen med dig just nu. Men du ska veta att jag inte är okej med vad du precis sa".

Ibland är situationen oklar eller tvetydig. Något kan låta som ett skämt, en dum fördom eller som en avsiktlig kränkning, men vi känner oss inte helt säkra. Då kan vi alltid fråga: "Hur vet du det?"; "Menar du verkligen att alla...?"; "Hur menar/tänkte du nu?" Vi kan hitta fraser som passar oss själva och helt enkelt öva in dem. Vi kan öva framför spegeln, med någon vi känner eller medan vi väntar på bussen. Att lära in nya beteenden tar tid och kräver övning, så ju mer vi övar, desto lättare går det att omsätta i praktiken.

Om vi i situationen blir fundersamma kring vad vi vill göra eller säga så kan vi avvakta och prata med personer vi har förtroende för och som kan sätta sig in i vår situation. Detsamma gäller om tillfället har passerat, till exempel om det var någon som bara sa något i förbifarten och sedan försvann. Vi kan försöka komma på vad och hur vi kan och vill göra om vi hamnar i en likartad situation en annan gång. Blev något fel när vi försökte uttrycka vår ståndpunkt? Reflektera och prata gärna mera med den/de du har förtroende för och försök på nytt! Övning ger färdighet!

När de av oss som inte blir utsatta för rasism uppfattar något rasistiskt så bör vi, om vi vill anta en antirasistisk hållning, lyfta vad vi själva uppfattar som problematiskt. Vi representerar oss själva och de åsikter vi själva står för. Vi pratar alltså inte för någon annan, även om andra kan vara behjälpta av att vi uttrycker vår åsikt. Om någon exempelvis säger något antimuslimskt kan vi välja att direkt uttrycka vår åsikt istället för att avvakta och se om personen som är muslim i rummet kommer att reagera och säga något. Vi låter oavsett inte kränkningar passera obemärkt. Vi kan säga ifrån eller visa motstånd på det sätt som vi kan och visa vårt stöd för den som drabbats. Det kan till exempel handla om att inte skratta med i ett rasistiskt skämt och att korrigera om någon använder ett rasistiskt ord eller uttryck. Exempel:

1. **Benämnn:** Vi sätter ord på vad vi uppfattar som problematiskt. Det är ofta hjälpsamt att uttrycka sig så objektivt som möjligt, det vill säga utan att tolka vad den andre menar.
2. **Kritisera:** Vi uttrycker vad som blivit problematiskt, till exempel "det uppfattar jag som förminskande och nedvärderande". Många gånger förbättras samtalet om vi kan beskriva hur situationen får oss att känna.
3. **Tala om vad vi önskar:** Avslutningsvis kan vi tala om hur vi vill att personen ska agera. Det kan vara att be om ursäkt, att lära sig mer om någonting eller att försöka leva sig in i hur det ser ut ur någon annans perspektiv.

Att påtala rasism medför nästan alltid att det blir lite ansträngd stämning. Det går oftast över på fem till trettio minuter och brukar kännas uthärdligare när vi vet om att det är så. Om vi vill kan vi byta samtalsämne eller göra något annat under den tiden. Ibland kan dessvärre en förflugen kommentar eller händelse göra större skada. Det gäller särskilt om det sker mellan människor som står varandra väldigt nära. I sådana situationer gäller det att rusta sig med tålamod och strävan att fortsätta visa sin goda vilja, eventuella avvisanden av ursäkter till trots.



REFLEKTERA

ATT VÅGA SÄGA IFRÅN

Kiara är uppvuxen i Sverige, men har alltid varit trygg och stolt över den indiska bakgrund som hon och hennes släkt har. Kiara har gått hela sin skoltid i internationella skolor där hennes bakgrund inte varit mer utmärkande än någon annans. Efter några år utomlands har hon återvänt till Sverige för en tjänst inom ideell sektor. När Kiara sökte tjänsten uppfattade hon att hennes internationella bakgrund sågs som en resurs och merit. Men ganska snart märker Kiara att det bara är vita män och kvinnor som innehar chefspositioner eller förtroendeuppdrag, medan icke-vita personer med samma eller högre kompetens endast återfinns i mindre kvalificerade positioner inom verksamheten.

När Kiara frågar svarta kollegor bekräftar de Kiaras bild av en orättvis och rasistisk hierarki. De svarta kollegorna varnar dock Kiara för att lyfta frågan med ledningen, då det kan medföra repressalier. Kiara lyfter ändå frågan om rasistiska strukturer vid flera olika tillfällen. Hennes öppna ifrågasättande leder till långa samtal med personalansvariga som menar att Kiara verkar labil och inte är tillräckligt lojal med verksamheten. Kiara får inte någon förlängning när hennes provanställning går ut.

- ▶ Kan du känna igen något från exemplet med Kiara?
- ▶ Vilka känslor väcker exemplet i dig?
- ▶ Vad hade du själv velat göra om du var Kiaras chef?

Avsikt, effekt och ursäkt

Biologisk rasism, det vill säga idén om att människor kan delas in i biologiskt åtskilda raser med medfödda, oföränderliga egenskaper som går att rangordna hierarkiskt, är vetenskapligt förkastad. För den som är övertygad om alla människors lika värde blir rasism både kognitivt (tankemässigt) och emotionellt (känslomässigt) orimligt. Däremot finns idén om rasism som social och samhällelig konstruktion ändå närvarande som ett koncept vi alla måste förhålla oss till.

Det finns förstås de av oss som fortfarande omhuldar den biologiska rasismen och både beter oss rasistiskt och identifierar oss som rasister. Men de flesta av oss identifierar oss inte som det, utan försöker vara vänliga och rättvisa och tycker det känns djupt fel om någon påstår att vi gjort något rasistiskt. Här gäller det dock att skilja på sak och person. Att *göra* något som har eller får en rasistisk innebörd är inte detsamma som att *vara* en rasist som gör något rasistiskt av en uttalad ideologisk övertygelse.

I ett samhälle som genomsyras av rasistiska strukturer så kan även våra handlingar vara påverkade av dessa vilket kan leda till klumpiga, omedvetna, slarviga eller stressade beteenden som blir rasistiska till följd av okunskap, stereotyper och fördomar. I sådana lägen vet och vill vi bättre, men riskerar att bete oss i strid med våra grundläggande värderingar, trots att vår avsikt är god. Tyvärr landar även oavsiktligt rasistiska beteenden lika illa som avsiktligt rasistiska handlingar. För mottagaren är det ju i allmänhet omöjligt att veta vilken intention som ligger bakom ett beteende och beteendet reproducerar oavsett rasism, varför effekten blir skadlig. Därmed blir intentionen underordnad effekten av våra handlingar.

När vi blir uppmärksammade på att vi gjort något rasistiskt är det viktigt att vi lyssnar på personen som delar informationen med oss och att vi tar ansvar för situationen. När någon säger ifrån görs det oftast med en förhoppning om möjlig lösning och förbättring, annars hade det inte varit värt besväret att påtala orättvisan eller kränkningen. Fördelen när vår vilja och våra avsikter är goda är att vi då är

villiga att ta till oss kritiken. Vi är villiga att försöka förstå innebörden av vår handling, be om ursäkt när vi känner att vi ångrar oss och vill göra vårt bästa för att gottgöra skadan. Detta är en väsentlig skillnad mot om vår avsikt inte är god eller om vi är allmänt ointresserade av den andres mående. En genuin ursäkt bygger på en insikt om att det vi sagt och gjort inte blev som vi avsett och kan ha skadat någon annan. Det bygger på en önskan om att reparera, ställa till rätta, förändra och förbättra sig.

När och hur vi ber om ursäkt behöver anpassas till situationen. Generellt gäller ju förr desto bättre, men inte innan vi själva menar det. Ibland bör det göras enskilt, ibland så att alla inblandade kan ta del av ursäkten. Det finns många sätt att säga förlåt som inte fungerar som någon genuin ursäkt. Att rättfärdiga vårt eget beteende och fokusera på avsikten genom att säga "förlåt om du tog illa upp men jag menade ju inget illa...", fungerar inte som en ursäkt. Att förminska situationen genom att säga till exempel: "Men så farligt var det väl inte?" fungerar lika dåligt som att förstora situationen till en så stor sak att fokus flyttas från den vi sårat till oss själva och våra egna tårar.

Att känna skam och överrumpling är vanligt i samband med att vi blir medvetna om att vi gjort oss skyldiga till rasistiska beteenden. Skam- och skuldkänslor kan få en del av oss att försöka dölja, ignorera och glömma det inträffade. Ibland gör vi det genom att anklaga den utsatte för att ha missförstått, hört fel, inte förstå ett skämt, vara lättkränkt och så vidare. En annan variant är att försöka få den andre

att betvivla sina egna intryck, så kallad *gaslighting*. Gaslighting är en form av psykologisk manipulation där nedsättande och diskriminerande situationer förminskas och förnekas av den som utfört handlingen. För att slippa känna vår egen skam och skuld kan vi också anklaga den andre för att förstöra en god stämning och vara en glädjedödare för att den påtalar problem.

Vårt sätt att tänka och uttrycka oss är kopplat till samhällseliga normer som både kan vara medvetna och omedvetna. Istället för att fastna i vad intentionen och vår mening var med det rasistiska som gjordes så bör uppmärksamheten gå till hur det landat. Nedan följer fem punkter som kan hjälpa oss att be om ursäkt på ett ansvarstagande sätt:

- Fokus i din ursäkt bör ligga på effekt snarare än på din avsikt.
- Förminska eller förstora inte händelsen.
- Det är alltid bra att fråga om det är något ytterligare som blivit fel som du missat i din ursäkt.
- Fundera över vad du kan göra för att gottgöra det som blev fel.
- Tänk ut strategier du kan använda för att inte upprepa felet.
- Ibland blir det så fel att skadan är svår att reparera. Den som blivit sårad kan ha svårt att ta emot din ursäkt. Ta det lugnt i så fall. Ge den andre tid. Det går inte att tvinga sin välvilja på någon annan. Det bästa du kan göra i det läget är att fortsätta visa att du menar allvar med din ursäkt genom att arbeta vidare med att förändra ditt eget beteende.



REFLEKTERA

RYSSEN OCH HON FRÅN MEXIKO

Tesfay har vid flera tillfällen lagt märke till en vana på hans arbetsplats att benämna personer med utländsk bakgrund utifrån deras ursprung, medan personer som uppfattas ha svensk bakgrund benämns med sitt förnamn. Till exempel benämns receptionisterna som "Åsa, Johnny, Eva och hon från Mexiko". Detsamma gäller leverantörer de har kontakt med. Då är det "Bengt, Johan, Ryssen och Anna". Vid ett gruppmöte, när Tesfays kollega Björn börjar prata om "Ryssen", väljer Tesfay att berätta att han har noterat detta mönster och att Ryssen heter Yuri egentligen. Det uppstår en ansträngd tystnad. Björn blir högröd i ansiktet och harklar sig. Till slut tar chefen Gunilla till orda och säger att de har jättemånga viktiga punkter att gå igenom idag, så nu måste de faktiskt gå vidare. Björn ombeds fortsätta att dra sitt ärende och Yuri fortsätter alltjämt att benämnas som "Ryssen" internt.

- ▶ Har du själv provat att lyfta något du noterat i en grupp utan att någon annan verkat anse frågan lika angelägen som du? Hur kändes det i så fall, alternativt om du inte gjort det – vad hindrade dig?
- ▶ Borde någon be om ursäkt i den här situationen? I så fall vem och hur skulle det kunnat göras? Om inte, varför inte?
- ▶ Vad skulle kunna göras för att underlätta att den här typen av frågor lyfts i er verksamhet?

Dålig stämning

De av oss som är vaksamma och kanske även hypervaksamma mot rasism kan få en stämpel som aggressiva bråkmakare som gör tillvaron obekvämt och skapar dålig stämning. Att vi attackerar andra. Att synliggöra rasistiska strukturer kan innebära att vi blir väldigt ensamma, som den enda, eller en av få, som påtalar rasism. Vi som belyser problematiken blir glädjedöarna i rummet, trots att det är de som uttryckt sig fel som är de egentliga glädjedöarna. Det kan också bli så att vi utsätts för gaslighting av personer som i situationen har mer privilegier eller makt än vi, som förnekar och förminskar diskriminerande situationer. I sådana lägen kan vi börja tvivla på våra egna upplevelser genom kollegor som påtalar att vi är för känsliga, att vi har missförstått eller ogiltigförklarar vår upplevelse av situationen. Men vår upplevelse är vår upplevelse.

När vi synliggör rasistiska normer riskerar vi också att bli uttröttade av att vara i konstant stridsläge. Så när ska vi orka ta striden som minoritetsbärare? Finns det tillfällen där vi som normbärare inte bör ta striden? Inte heller här finns något absolut facit utan det kan vara olika vid varje enskilt tillfälle (för vi vet att det är många tillfällen).



BLICKA INÅT

VÄLJA STRIDER

Bland de av oss som själva möter rasism finns ofta en känsla av stress och oro för att vi måste ta kampen och vi måste ta den hela tiden. En stress som inte tillåter någon vila. För om inte vi tar den, vem tar den då? Ibland kan det hjälpa att komma ihåg att det är motstånd i sig att ta plats när den platsen inte är given eller uppmuntrad. Det kan vara motstånd nog. Vi kan vara en förebild och rollmodell för personer som kan spegla sig själva i oss utan att vi vet om det. Det kan finnas andra personer som kanske vågar söka ett liknande arbete som vårt för att de sett oss på vår position. Men det vill till att vi håller långsiktigt.

Fundera därför över vilka strider du tar och vill ta. Utforska hur många kamper du orkar föra samtidigt och på vilka arenor. I matbutiken. På bostadsmarknaden. På semestern. Med den nyfunna vännen. På arbetsplatsen. Fundera på om/hur du kan och orkar ta in media som behandlar rasism. Även om vi alltid kan lära mer, så kan det vara otroligt påfrestande att själv utsättas för rasism och samtidigt läsa texter om hur personer som ser ut som vi skadas. Fundera på vem det är som behöver lära och ta in den kunskapen just där och då. Försök sätta gränser som är i balans med din energi, och vad som är inom din kontroll och acceptera att vi inte är mer än människor.

Nedan följer att antal saker vi kan överväga när vi ska välja vilka strider vi kan/vill/ska ta:

Är det rätt sammanhang? Bedöm om det finns några risker eller faror med att uppmärksamma problematiken här och nu. Sker det på bekostnad av oss själva eller någon annan?

Hur ser maktrelationerna ut i sammanhanget? Vi kan undersöka om det finns fler i sammanhanget som delar vår syn. Kan vi göra gemensam sak? Om inte är det bra att prata med någon som kan förstå oss så att vi inte behöver bära erfarenheten ensam. Kanske kan vi komma på en framkomlig strategi tillsammans?

Behöver vi att någon backar oss i frågan och finns den personen i rummet? När vi påtalar en oegentlighet är det bra att ha stöd av någon mer. Gärna flera. Risken med att påtala något ensam är att frågan kan ses som ett individuellt problem eller svårighet hos den som lyfter frågan snarare än en sakfråga.

Vad är det vi vill göra? Vill vi göra ett påstående, påtala en oriktighet, ett kränkande uttryck eller vill vi ställa en fråga om vad personen menar? Vi behöver välja nivå på vad vi vill dela – vill vi berätta vad vi upplevt eller observerat? Vill vi korrigera något eller försvara någon som blivit illa behandlad?

Forts. på nästa sida

Oavsett om kommentaren eller handlingen är kopplad till något i vår identitet eller inte, så får vi försöka lyfta problematiken från det personliga till det strukturella. På detta sätt pratar vi inte för någon med potentiellt tolkningsföreträde, utan lyfter istället en generell problematik.

Vem kan vi prata med och få stöttning av?

När tillfället har passerat är det bra att prata med någon vi har förtroende för, vare sig det är kollegor eller närstående. Genom det sociala stödet kan vi tänka kring hur och om vi vill ta händelsen vidare. Det är också värdefullt om vi kan vara det sociala stödet för våra kollegor och vänner. Om en kollega blivit utsatt för något, är det bra att söka upp hen och ta reda på om vi kan stötta hen på något sätt.

Sammanfattningsvis

Med den här skriften har vi delat en introduktion till minoritetsstress, dess uttryck och konsekvenser i vardagen. Minoritetsstress är dock bara en av många konsekvenser av det komplexa fenomen som rasism utgör. Det överlägset bästa sättet att motverka den här typen av minoritetsstress är att eliminera rasism helt. För att lyckas med det krävs dock insatser på flera nivåer samtidigt. Arbetet behöver göras i de rum där makt finns, på samhälls-, institutionell, politisk, ekonomisk, social, ideologisk, organisatorisk och kulturell nivå. Samtidigt är det vi, enskilda individer, som utgör samhället och som skapar våra strukturer och därför behöver arbetet också ske parallellt i våra mellanmänniska möten och inom oss själva.

Vår önskan med den här skriften är att ge förslag på idéer, strategier och perspektiv för en del av det fortsatta arbetet. Vår förhoppning är att du kommer att fortsätta utforska och utveckla ditt eget anti-rasistiska förhållningssätt. Nedan följer några korta tips som också är bra riktmärken för att skapa goda samtalsklimat.

Lyssna: Ta in andras erfarenheter, upplevelser och berättelser. Genom perspektivtagning minskar vi risken att falla offer för våra egna fördomar.

Lär: Lyssna på minoritetspersoner utan att lägga ansvaret på dem att utbilda dig om rasism och driva förändring. Sök aktivt upp kunskap och perspektiv exempelvis genom podcasts, artiklar, Internet, konst och kultur. Sök en bredd av röster och erfarenheter. Lär med ödmjukhet och

nyfikenhet. Det obekväma och okända är bara växtvärk och för varje steg som vi lär blir vi större.

Reflektera: Hur kan vi uppmuntra alliering bland normbärande kollegor? På vilka sätt kan vår värdegrund kring lika bemötande bli verklig i lunchrummet och på arbetsplatsen? Skapa samarbeten och nätverk. Vilka bjuds in och varför?

Hantera misstag: Vi kommer alla att begå misstag. Det är som Jonas Gardell har sagt: "Det är bara att bryta ihop och gå vidare." Vi försöker reparera, gottgöra och se till att inte upprepa. Våga ändra uppfattning!

Markera: Ta tydligt avstånd från kränkande beteenden och synliggör felaktigheter. Se över de rutiner och riktlinjer ni har för incidenthantering och arbetsmiljöproblem och använd dem. Påtala eventuella brister. Om någon kan ha blivit utsatt för rasism, stäm av med personen och se om den behöver något som vi kan bistå med.

Agera: Lyft och synliggör dina minoritetskollegors bidrag och arbete. Give credit when credit is due! Förstärk förslag genom att visa att du håller med. Rekommendera personer från exkluderade grupper att ingå i till exempel paneler och samarbeten så att nya normer för vem som gör vad kan börja ta form.

 **BLICKA INÅT**
VIDARE

Att engagera sig antirasistiskt är ofta påfrestande, speciellt om vi själva utsätts för rasism. Vi är många som tar strider i olika sammanhang och ibland tar vi strid genom vår blotta närvaro. Vi behöver fortsätta att vara medvetna om och uppmärksamma på hur vi påverkas av det.

Därför vill vi avslutningsvis uppmana till att reflektera över hur vårt engagemang kan vara hållbart.

Landa på det sätt som passar dig, till exempel genom en andningsövning likt den i början eller genom att mjuka upp delar av kroppen som känns stela.

När du känner att du har utrymme att lyssna och utforska dina tankar så kan du reflektera över

- ▶ vad antirasistiskt engagemang är för dig?
- ▶ om det finns olika sätt att engagera sig på?
- ▶ hur du påverkas av sätten du engagerar dig på i ditt välmående?

Med hänsyn till självomsorg (fysisk, psykisk, kreativ, social, andlig/existentiell hälsa) och socialt stöd:

- ▶ Vad behöver du för att få återhämtning?
 - ▶ När var senaste gångerna som du kände dig kreativt eller socialt påfylld?
 - ▶ Hur kan du återkomma till liknande sammanhang eller tillstånd oftare?
 - Behöver du boka in tid i kalendern, eller behöver du titta bort från kalendern för att det ska ske?
 - Kanske kan du göra det med en vän som du tycker om eller ställa in sociala träffar som du inte mäktar med.

Definiera vad du behöver för att orka, men kanske ännu viktigare, för att njuta och leva.



Lästips

Ahmed, S. (2011). *Vithetens hegemoni*. Hägersten: Tankekraft.

Berg, S. & Bohlin, R., (2017). *Fem härskartekniker: femtio motståndsstrategier*. Stockholm: Ordfront förlag.

Burke, T. & Brown, B. (Red.). (2021). *You are your best thing: vulnerability, shame resilience, and the black experience : an anthology*. New York: Random House.

DiAngelo, R. (2021). *Vit skörhet: därför är det så svårt för vita att prata om rasism*. Stockholm: Natur & Kultur.

Kahneman, D. (2013). *Tänka, snabbt och långsamt*. Stockholm: Månipocket.

Kendi, I.X. (2020). *Så blir du en antirasist*. (Första utgåvan). [Stockholm]: Natur & Kultur.

Lundström, C. & Hübinette, T. (2020). *Vit melankoli: en analys av en nation i kris*. Göteborg: Makadam.

Steele, C.M. (2010). *Whistling Vivaldi: and other clues to how stereotypes affect us*. (1st ed.) New York: W.W. Norton & Company.

Viotti, S. (2018). *Utan press: om medkänsla, prestation och stress*. (Första utgåvan). Stockholm: Natur & Kultur.

Wolgast, M., & Wolgast, S. (2021). *Vita privilegier och diskriminering: processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden*. Länsstyrelsen i Stockholms län (Rapport 2021:23). <https://www.lansstyrelsen.se/down>

Yilmaz, S (2021). *Vad jag pratar om när jag pratar om rasism*. Natur & Kultur.



Länsstyrelsen
Stockholm



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Vidga normen i praktiken – Projektet som öppnar upp arbetsmarknaden
för alla svenskar oavsett hudfärg
www.vidganormen.se