

är några deltagare mer dominerande. Använd metoder för att se till att alla kommer till tals.

Tid för reflektion – Att ställa frågor som lockar till reflektion och eftertanke är ofta ett sätt att fördjupa ett samtal. Det är viktigt att tänka på att det är skillnad mellan att fråga och ifrågasätta. Lyssna aktivt på svaren och ställ gärna följdfrågor som fördjupar samtalet. Ta också tid till att reflektera över samtalen både på egen hand och i grupp.

KUNSKAP OCH ENGAGEMANG

Arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering väcker känslor och skapar motstånd. Därför är det viktigt att du som ska leda arbetet har en grundkompetens och förståelse för vad hudfärgsbaserad diskriminering är, vilka uttryck den tar och vilka konsekvenser det kan få på arbetsplatsen på både kort och lång sikt. Genom att ha grundkompetens i frågan kan du på ett adekvat sätt bemöta det motstånd som finns. Grundkompetens är inte bara viktig för dig som leder arbetet utan också för organisationens ledning som ska fatta avgörande beslut för hur arbetet ska drivas. Läs därför på och ta in kompetens som kan ge er grundläggande kunskaper.

Förutom kunskaper är engagemang en nödvändig del av arbetet. Både engagemang från ledning och chefer och från den som ska driva arbetet. Det är dock

TIPS!

För att lära dig mer läs Länsstyrelsens publikationer *Hudfärgens betydelse – på din arbetsplats* och *Vit, svart eller brun* och gör den digitala utbildningen om rasism i arbetslivet här [www.rasimi arbetslivet.se](http://www.rasismi arbetslivet.se).



“Ibland kunde jag känna mig ensam i att driva frågan och när jag sedan fick stöd av en kollega kändes det lättare. Utifrån det skapade vi en grupp och har sakta men säkert arbetat med hur vi ska implementera det vi lärt oss i organisationen”

Deltagande organisation

”Det kunde vara utmanande och tungt att vara rasifierad och ha den här utbildningen och vara delprojektledare. Dels för att man rasifieras och då förväntas man driva dessa frågor”

Deltagande organisation

viktigt att komma ihåg att det kan vara dränerande att vara den enda drivande, speciellt om man är ensam i arbetet och inte har något stöd från andra. Ett sätt att få stöd är att skapa ett team som stöttar varandra. Bilda en arbetsgrupp som leder arbetet framåt. Gruppen kan stötta och motivera varandra, bolla tankar och idéer och hjälpas åt att bana väg.

En annan faktor som påverkar engagemanget kan vara att du själv berörs av frågan. Det kan både vara en framgångsfaktor och avgörande för att frågan lyfts överhuvudtaget, men också vara uttröttande. Arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering ska inte enbart baseras på icke vita personers upplevelser, men behöver ha tillräckligt stort utrymme för att bekräfta erfarenheterna. Det är ofta som medarbetare har olika erfarenheter av samma arbetsplats beroende på om de rasifieras som icke vita eller vita. Därför är det viktigt att den arbetsgrupp man bildar är en blandad grupp av vita och icke-vita personer, så att det inte blir en fråga för enbart icke-vita personer att driva. Det är gruppens ansvar att bemöta kränkningar och diskriminering som kan uppstå i

samtalen och där ligger ett större ansvar på vita medarbetare att våga lyfta till exempel övertramp.

REPRESENTATION

Representation är viktigt utifrån flera aspekter. Det handlar både om att flera olika delar av arbetsplatsen är representerade i arbetet och om att personer med olika erfarenheter kopplat till rasism finns representerade.

Det är lätt att huvudansvaret för att driva ett antirasistiskt arbete hamnar på en så kallad eldsjäl. Detsamma är vanligt när det kommer till bland annat jämställdhetsarbete. Eldsjälen har ett engagemang i frågan, ofta drabbas den själv av rasism och blir då också den som håller arbetet relevant för arbetsplatsen. Detta är dock inte hållbart eller systematiskt. För att undvika att arbetet försvinner om eldsjälen till exempel byter jobb, är det viktigt att ansvaret ligger på en grupp med olika professioner inom organisationen, eller fördelas inom olika delar av organisationen. Dels de som är engagerade i frågan, men även personal från HR, chefer som har arbetsmiljöansvar

och arbetar med rekrytering och andra centrala funktioner inom organisationen. Det ger förutom stadighet även en bredd i erfarenhet och skapar en bättre chans för implementering av eventuella åtgärder.

”Vid implementering efter utbildningen kunde vi se hur viktigt det var att olika delar av organisationen var med på det. Det vill säga HR, mellanchefer och så vidare. Då kunde förankringen ske tydligare”

Deltagande organisation

Pedagogiska verktyg

I den här delen av handboken kan du läsa om pedagogiska verktyg som är bra att ha med sig när du ska påbörja eller vidareutveckla din arbetsplats arbete mot hudfärgsbaserad diskriminering.

ANVÄND JÄMSTÄLLDHET SOM HÄVSTÅNG

”Det kändes som att det var lättare för vissa deltagare att förstå och ta till sig kunskapen när man gjorde jämförelser med jämställdhet och diskriminering utifrån kön. Därför var det viktigt för oss att använda teorier och hänvisa till tidigare arbete med jämställdhet”

Deltagande organisation

Ibland brukar Sverige kallas för det mest jämställda landet i världen. Under 2021 firade vi en hundraårig demokrati eftersom kvinnor 1921 fick rösträtt. Kampen för jämställdhet är dock äldre än så och har kantats av flera framsteg och reformer. Bland annat att arbetsgivare idag är skyldiga att göra en årlig lönekartläggning för att säkerställa att arbetsplatsen har jämställda löner. Vi är också vana att jobba med policyer, jämställdhetsintegrering och andra praktiska strategier och metoder för att till exempel synliggöra sexism och diskriminering utifrån kön. Vi är vana, har inarbetade strategier och metoder och har en allmän uppfattning om att det finns könsdiskriminering på arbetsplatser. Arbetet med diskrimineringsgrunden kön har alltså kommit en längre bit på vägen än arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering i Sverige.

Detta kan användas som hävstång i ditt arbete mot hudfärgsbaserad diskriminering. Du kan till exempel jämföra och visa positiva effekter av ert jämställdhetsarbete i syfte att använda samma metoder i frågan om rasism.

LÄR AV JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Jämställdhetsintegrering innebär (om-)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Jämställdhetsintegrering är Sveriges nationella strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Strategin går ut på att alla i en organisation, både ledning och medarbetare, ska kunna arbeta med genus- och jämställdhetsperspektiv i praktiken. Det finns i integreringen inga specifika metoder för att uppnå jämställdhet, utan genus- och jämställdhetsperspektiv integreras i de arbetssätt som används till vardags.

Jämställdhetsarbetet genomförs av alla medarbetare i organisationen. I den mån experter förekommer i jämställdhetsarbetet, vilket ofta är nödvändigt, ska de fungera som coacher och/eller handledare.

Det innebär att vissa frågor behöver ställas innan beslut fattas för att säkerställa att beslutet inte får några negativa effekter mot specifika grupper.

Fråga: Är det möjligt att beslutet eller åtgärden kan ha negativa effekter mot medarbetare kopplat till deras hudfärg?

- a. Inga negativa effekter mot vissa grupper identifieras, därför kan beslutet eller åtgärden verkställas.
- b. Oklart om beslutet eller åtgärden har negativa effekter mot vissa grupper. Ni kan senare riva upp beslutet eller avsluta åtgärden om det visar sig att det fungerar diskriminerande.
- c. Negativa effekter mot vissa grupper har identifierats. Ni kommer därför anpassa beslutet eller åtgärden på ett sätt som ni tror kommer att eliminera diskriminering.
- d. Negativa effekter mot vissa grupper identifierade och beslutet eller åtgärden kan inte anpassas. I så fall verkställs det inte eftersom det kan leda till hudfärgsbaserad diskriminering.

”Konflikter ger organisationen plats att växa och ger organisationen och deltagarna ett gemensamt språk och ett gemensamt synsätt. När man till exempel har en övning som berör skapas en diskussion som gör att övningen landar djupare”

Deltagande organisation

KONFLIKT – EN DEL AV PEDAGOGIKEN

Konflikt är vanligt i förändringsprocesser. Eftersom vi i Sverige investerat mycket i föreställningen om att vi skulle vara färgblinda kan utvecklingsarbete inom rasism och ojämlikhet skapa konflikter mellan kollegor som tycker olika. Men i de flesta fallen leder konflikter faktiskt till utveckling eftersom man genom att reda ut och samtala med varandra kan djupdyka i vad meningsskiljaktigheterna baserar sig på. Och *det* leder ofta till lärande.

När man ska ingå i samtal om ett ämne som uppfattas som känsligt kan det ibland kännas nervöst eller svårt. Människor tenderar att hålla sig där de känner sig som mest bekväma, det vill säga i sina komfortzoner. I komfortzonen är det tryggt, men inte särskilt utmanande. Oftast brukar komfortzonen vara en plats där vi har likasinnade människor runt omkring oss som inte utmanar våra föreställningar. Komfortzonen kan dock utvidgas beroende på vilka situationer vi utsätts för/befinner oss i.

När vi jobbar med frågor som vi inte är vana vid, eller stöter på perspektiv som vi tidigare inte mött tar vi ett steg ur komfortzonen – och det är här det uppstår friktion, men också utveckling! I de allra bästa fallen leder dessa typer av möten till att det som tidigare inte var komfortzon utvidgas till att bli det.

“När man utbildar människor om rasism i organisationer så måste man ständigt vara förberedd på ifrågasättande. Utgångspunkten i pedagogiken är därför att det finns ett ifrågasättande. Det är startpunkten. Och då måste det handla om att adressera ifrågasättande direkt, innan det ens hinner komma upp. Var därför inte rädd när det kommer upp, bygg in det istället”

Utbildare Vidga normen

Metoder

I det här kapitlet hittar du övningar och metoder att ta till din arbetsplats. Vi har delat in övningarna utifrån Vidga normens fyra moduler:

1. Språkets betydelse
2. System för kartläggning och uppföljning
3. Inkluderande kultur
4. Ledarskapets betydelse



1. Språkets betydelse

ÖVNING – HUR SKA VI PRATA OM HUDFÄRG I MIN ORGANISATION?

En förutsättning för att kunna bedriva ett systematiskt och målstyrt arbete mot diskriminering av någon form (aktiva åtgärder) är att man har ett språk för att kunna benämna den diskrimineringsformen.

I den här övningen ska ni i grupp diskutera vilka beteckningar ni tycker skulle vara lämpliga att använda för att arbeta med aktiva åtgärder i er organisation kopplat till hudfärg. För att bättre kunna bidra till diskussionen är det en bra idé att redan innan utbildningstillfället ha funderat på den här frågan.

I tabellen på sida 31–32 kan ni se exempel på begrepp som är vanliga att använda i olika länder där man är mer vana vid att kartlägga jämlikhet kopplat till etnicitet, ras eller hudfärg. Meningen är att ni ska inspireras och göra jämförelser, men inte nödvändigtvis kopiera något annat lands modell rakt av. Försök fundera över vad som passar för Sverige och framförallt vad som skulle passa i er organisation!

Förberedelse: Skriv ut tabell 1: "Hudfärgsrelaterade benämningar över hela världen" (sid. 31–32).

Gör så här:

1. Dela ut tabell 1, "Hudfärgsrelaterade benämningar över hela världen", till deltagarna. Understryk att länderna inte använder dessa klassificeringar för skojs skull utan att de kommit till i en process precis som när vi i Sverige samlar in statistik uppdelat på män och kvinnor för att se skillnader i jämställdhetsarbete.
2. Låt deltagarna få 10 minuter att titta på tabellen och fundera enskilt över vilka benämningar som skulle kunna passa i er organisation.
3. Dela sedan in deltagarna i små grupper där de tillsammans ska komma fram till vilka beteckningar som är lämpligast för ert fortsatta arbete med att utveckla aktiva åtgärder kopplat till hudfärg. **Kom ihåg att samtalet är lika viktigt som resultatet!** Berätta för deltagarna att de ska presentera sina slutsatser i hela gruppen och berätta hur de resonerat. Slutsatserna ska vara nedskrivna och presenteras muntligt.
4. Samla ihop anteckningarna, renskriv och skicka ut till deltagarna för att återkoppla.

Bra att veta:

Notera att den här övningen är förlagd tidigt i utbildningen "Vidga normen i praktiken" eftersom ett språk är nödvändigt för att kunna arbeta systematiskt och målstyrt, som lagen föreskriver, mot diskriminering kopplat till hudfärg. Språket behövs för att kunna tänka kring betydelsen som hudfärg har i organisationen och man behöver tillämpa användbara kategorier för att kunna göra jämförelser mellan grupper. Man ska komma ihåg att diskriminering per definition handlar om negativ särbehandling eller missgynnande och det kan man bara bli relativt någon annan. Även fast det är så, och det är på det sättet som vi förhåller oss till de andra diskrimineringsgrunderna, så är det speciellt svårt för många svenskar att använda kategorier och benämna människor kopplat till hudfärg även när det är av relevans som när man arbetar mot diskriminering. Var därför förberedd på ganska starka reaktioner på den här övningen om du väljer att använda den eller att deltagarna använder olika strategier för att slippa ta itu med övningen. En vanlig sådan strategi är att inte göra övningen utan hellre prata om själva övningen.

Erfarenheten från Vidga normen, där utbildarna visste att de skulle ha fler utbildningstillfällen med deltagarna, var att de kunde lära av reaktionerna på den här övningen när de diskuterade den längre fram. Deltagarna kunde se att motviljan mot övningen, som ju bara är en övning, kunde ha koppling till en mer generell motvilja att arbeta systematiskt och målstyrt mot diskriminering kopplat till hudfärg.

Tabell 1: Hudfärgsrelaterade benämningar över hela världen

| | |
|------------|--|
| Australien | <p>Oceanian (oceanisk) Oceanian Australian Peoples Australian Australian Aboriginal Australian South Sea Islander Torres Strait Islander</p> <p>North-West European (nord- och västeuropeisk) Southern and Eastern European (syd- och östeuropeisk) North African and Middle Eastern (Nordafrika och Mellanöstern, MENA) South-East Asian (sydostasiatisk) North-East Asian (nordostasiatisk) Southern and Central Asian (syd- och centralasiatisk) People of the Americas (amerikanska folk) Sub-Saharan African (subsaharaafrikansk)</p> |
| USA | <p>White (vit) A person having origins in any of the original peoples of Europe, the Middle East, or North Africa.</p> <p>Black or African American (svart eller afroamerikan) A person having origins in any of the black racial groups of Africa.</p> <p>American Indian or Alaska Native (amerikansk indian eller ursprunglig Alaskainvånare) A person having origins in any of the original peoples of North and South America (including Central America) and who maintains tribal affiliation or community attachment.</p> <p>Asian (asiatisk) A person having origins in any of the original peoples of the Far East, Southeast Asia, or the Indian subcontinent including, for example, Cambodia, China, India, Japan, Korea, Malaysia, Pakistan, the Philippine Islands, Thailand, and Vietnam.</p> <p>Native Hawaiian or Other Pacific Islander (ursprungshawaiier eller annan Stillahavsbakgrund) A person having origins in any of the original peoples of Hawaii, Guam, Samoa, or other Pacific Islands.</p> |

Fortsättning på nästa sida.

Tabell 1: Hudfärgsrelaterade benämningar över hela världen

| | |
|----------------|---|
| Storbritannien | <p>White (vit) English/Welsh / Scottish / Northern Irish / British Irish Gypsy or Irish Traveller Any other White background</p> <p>Mixed/Multiple ethnic groups (blandade/multipla etniska grupper) White and Black Caribbean White and Black African White and Asian Any other Mixed / Multiple ethnic background</p> <p>Asian/Asian British (asiatisk/asiatisk brittisk) Indian Pakistani Bangladeshi Chinese Any other Asian background</p> <p>Black (svart) African Caribbean Any other Black / African / Caribbean background</p> <p>Other ethnic group (annan etnisk grupp) Arab Any other ethnic group</p> |
| Kanada | <p>White (vit) Visible Minorities (synlig minoritet) Aboriginal – North American Indian, Métis or Inuit (aboriginsk – nordamerikansk indian, métis eller inuit)</p> |
| Brasilien | <p>Pardo – Brown or mixed race (brun eller rasligt mixad) Preto – Black (svart) Branco – White (vit) Amarelo - Asian (asiatisk) Indio – Indian (indian)</p> |

2. System för kartläggning och uppföljning

ÖVNING – HUR SKA ENKÄTEN SLUTA?

Den här övningen handlar om insamling av data och hur detta kan ske på olika sätt. Det är inte ovanligt att lika rättigheter och möjligheter kartläggs och följs upp i Sverige för några diskrimineringsgrunder (till exempel kön och ålder) men det är fortfarande ovanligt kopplat till hudfärg. Ni kommer att fylla i en förkortad medborgarenkät och samtala om vilka bakgrundsfrågor enkäten bör innehålla för att uppfylla kommunens mål att "motverka diskriminering och främja jämlikhet".

Förberedelse: Skriv ut stencil 1 och 2 så att alla deltagare får en var.

Gör så här:

1. Dela ut stencil 1 till deltagarna. Berätta att i den här övningen får samtliga deltagare fylla i en mycket förkortad version av en verklig kommunal medborgarenkät. Därefter får de ta ställning till vilka bakgrundsfrågor enkäten bör innehålla för att uppfylla kommunens mål att "motverka diskriminering och främja jämlikhet".


Förklara att det inte är ovanligt att lika rättigheter och möjligheter kartläggs och följs upp i Sverige för flera diskrimineringsgrunder men att det fortfarande är ovanligt kopplat till hudfärg. När de svarar på enkäten ska de utgå från sig själva. Enkäten ska inte lämnas in så de är helt anonyma. Ge deltagarna 5 minuter att svara på enkäten.

2. Dela upp deltagarna i tre grupper och dela ut stencil 2. Be dem att inom grupperna utse en moderator som ska sammanställa gruppens slutsatser och presentera dessa inför hela gruppen.
3. Gå igenom stencilen och presentera de tre alternativen med olika uppsättningar av bakgrundsfrågor i enkäten för att hjälpa kommunen att uppfylla de ovan angivna syftena att motverka diskriminering och främja mångfald.

Deltagarna ska utifrån den grupp de tillhör tillsammans utforska fördelarna och nackdelarna med det alternativ de tilldelats.

4. Be deltagarna att i grupperna diskutera dessa frågor. Ge dem 30 minuter för detta:
 - Vilka är fördelarna med alternativet?
 - Vilka är nackdelarna med alternativet?
 - Hur bra är det jämfört med de andra alternativen?
5. Återgå till hel grupp och låt moderatorerna presentera gruppernas slutsatser.

Bra att veta:



Många svenskar har ganska starka uppfattningar om hur man bör använda data i arbetet mot diskriminering men de är ofta inte så genomtänkta eller bygger på en svagare kunskapsbas. Deras resonemang blir därför ofta motsägelsefulla. Hjälプ dem att tänka djupare genom att ställa följdfrågor.

Om de förespråkar alternativ 1 kan man fråga varför de tror det är viktigt att bara kartlägga jämlikhet utifrån juridiskt kön men inte på andra grunder?

Om de förespråkar alternativ 2 kan du fråga om de förstår att en fråga om kön med fler än två svarsalternativ i juridisk mening är en fråga om könsidentitet eftersom svensk lag bara erkänner två kön. Uppgifter om könsöverskridande könsidentitet som kan kopplas till en individ anses som en känslig personuppgift. Den omgärdas med andra ord av samma känslighet som uppgifter om hudfärg. Varför anser de att det är värt och inte för känsligt att ställa frågor om könsidentitet för att kartlägga jämlikhet men inte kopplat till hudfärg?

I den stadsdel där jag bor kan barn och ungdomar ta del av kultur och till exempel gå på teater, gå på bio, lyssna på musik och besöka bibliotek.

| Stämmer inte alls | Stämmer ganska dåligt | Varken eller | Stämmer ganska bra | Stämmer helt | Vill ej svara |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

På det hela taget är jag nöjd med möjligheten till utövandet av kulturaktiviteter i kommunen (exempelvis musik, dans, teater, film/foto och måla/teckna).

| Stämmer inte alls | Stämmer ganska dåligt | Varken eller | Stämmer ganska bra | Stämmer helt | Vill ej svara |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

I den stadsdel där jag bor upplever jag att jag har fått ett gott bemötande vid de tillfällen då jag har haft kontakt med förvaltningen och den kommunala servicen.

| Stämmer inte alls | Stämmer ganska dåligt | Varken eller | Stämmer ganska bra | Stämmer helt | Vill ej svara |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Kommunen ger klar och tydlig information om var information finns för att komma i kontakt med kommunens verksamheter.

| Stämmer inte alls | Stämmer ganska dåligt | Varken eller | Stämmer ganska bra | Stämmer helt | Vill ej svara |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Kommunen arbetar aktivt för att motverka diskriminering och främja jämlikhet. Alla invånare ska få lika bra service och bli professionellt bemötta. För att kunna jämföra olika invånargrupperns upplevelser av kommunen ställer vi nu några frågor om dig och din bakgrund. Dessa bakgrundsvariabler hjälper oss att utveckla kvaliteten i stadens verksamheter. Du väljer själv om du vill svara på frågorna eller ej. Alla svar är anonyma och behandlas konfidentiellt.

NÄSTA STEG I ÖVNINGEN

Nedan presenteras tre alternativ med olika uppsättningar av bakgrundsfrågor till enkäten för att hjälpa kommunen att uppfylla de ovan angivna syftena att motverka diskriminering och främja mångfald.

Utifrån den grupp du tillhör ska ni tillsammans utforska fördelarna och nackdelarna med det alternativ ni tilldelats. Moderatoren för din grupp kommer att sammanställa era slutsatser och presentera för hela gruppen efter grupparbetet.

Skriv ut!

Stencil 2: Hur ska enkäten sluta?

Grupp 1 Kön

- Man
 Kvinna

Enligt en lagstiftning från 1994 måste all officiell svensk statistik – som exempelvis en kommunenkät – vara fördelad på de två juridiska könen man och kvinna. Detta för att tjäna som ett underlag vid fullbordandet av det svenska jämställdhetspolitiska målet "att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv."

Grupp 2 Kön

- Man
 Kvinna
 Annat

Det blir allt vanligare att frågan om kön kompletteras med ett tredje alternativ som ett sätt att ge erkännande åt att inte alla personer definierar sig själva binärt kopplat till kön. Men i Sverige erkänns bara två kön juridiskt så strikt talat är det inte längre en fråga om kön när detta tredje svarsalternativ finns utan en fråga om könsidentitet. Detta alternativ öppnar också för att kommunen kan följa upp diskriminering och jämlikhet kopplat till könsidentitet.

Grupp 3 Kön

- Man
 Kvinna
 Annat

Hur identifierar du dig kopplat till hudfärg?

- Vit/synlig majoritet
 Svart
 Östasiat
 Mellanöstern-nordafrikansk bakgrund
 Latinamerikan
 Annan synlig minoritet

I Sverige är detta än så länge ovanligt men det finns länder där uppföljning av ras/hudfärg/etnicitet är lika givna kategorier som kön.

Det är värt att poängtera att hudfärgskategorier inte ska förstås som en nyans på huden utan snarare som beteckningar för kategorier där människor baserat på hudfärg och andra utseendemarkörer placeras. Till exempel "vit" och "svart" är ju inte färger på huden utan betecknar människor med ursprungligt ursprung i Europa och södra Afrika grovt uttryckt. På det sättet är det fullt jämförbart med kategorier som öst-asiat, MENA och latinamerikan.

Självklart finns det många andra uppsättningar av bakgrundsfrågor som kan användas och som fångar andra diskrimineringsgrunder än den dessa tre men för den här övningens skull håller vi oss till de här tre alternativen.

3. Inkluderande kultur

ÖVNING – TURKKIOSKEN

Organisationskultur har definierats som de underliggande övertygelser, antaganden, värderingar och sätt att interagera som bidrar till den unika sociala och psykologiska miljön i en organisation. Organisationskulturen är en produkt av de grupper som historiskt och i samtiden har makten att sätta normen för vilka beteenden, jargong, skämt, klädval, val av konversationsämnen, uttryck för religiös tillhörighet, sexuell läggning och så vidare som är gångbara på arbetsplatsen.

I den här övningen får gruppen titta på en film tillsammans för att sedan samtala om hur det som hände i filmen kunde ha hanterats på ett annat sätt.

Gör så här:

1. Visa filmen Turkkiosken på SVT Play: <https://www.svtplay.se/video/13851656/turkkiosken>
2. Dela upp gruppen i två bikupor. Låt grupperna samtala i 15 minuter kring dessa frågor:
 - Vad ser ni för problem med situationen?
 - Skulle ni ha velat se chefen agera annorlunda? Hur i så fall?
 - Vad kan man göra för att inte sådana här situationer ska uppstå i organisationer?
3. Tilldela sedan de två grupperna varsitt perspektiv att samtala om i 15 minuter, be deltagarna att speciellt tänka kring vilken diskrimineringsgrund som är relevant här och vilka ord de skulle använda för att tala om hudfärg om ni tycker det behövs:

Grupp 1 – Asal: Hur skulle ni försöka beskriva hela upplevelsen om ni fick tala öppenhjärtigt om det med en chef ni har förtroende för? (Notera att det inte är förgivettaget att Asal har turkiskt ursprung i filmen).

Grupp 2 – Chefen: Han hade svårt att hitta orden för det som hände mellan Asal och Cecilia. Hur borde han ha gjort här för att ha gjort rätt? Och hur ska han förklara anledningen till att han gör så som han gör?
4. Låt grupperna diskutera sina observationer med varandra i hela gruppen för att samla ihop gruppens tankar.

4. Ledarskapets betydelse

ÖVNING – PEOPLE OF COLOR NORRA REAL

I den här övningen kommer deltagarna att kliva in i ledarrollen och hantera en situation som kanske blir allt vanligare och är en produkt av att medlemmar ur en minoritetsgrupp kommer till medvetande och hävdar rättigheter. Övningen bygger på det verkliga caset om när Cam Eliasson startade en förening för bara icke-vita elever på Norra Reals gymnasium. Initiativet välkomnas av elevkåren men trots det hann föreningen aldrig bli verklighet eftersom rektorerna inte ville se en separatistisk rörelse på skolan.

Förberedelse: Skriv ut stencil 3 och 4 så att alla deltagare får en var.

Gör så här:

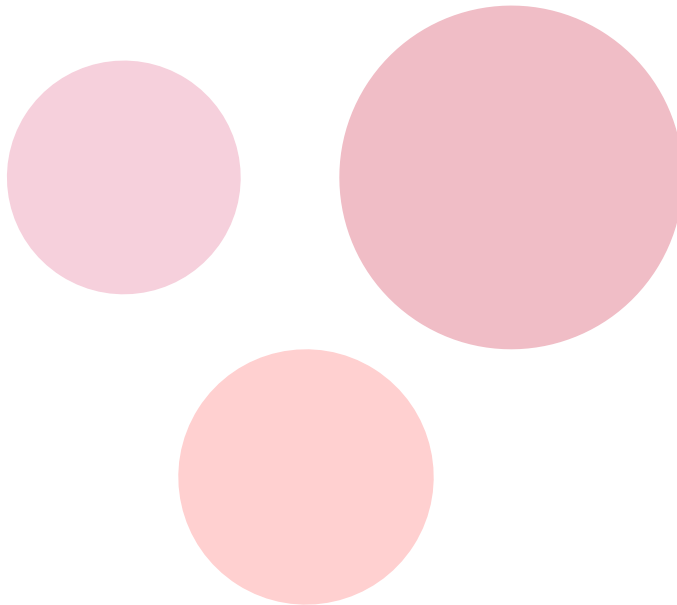
1. Dela ut stencil 3 till deltagarna. Be dem läsa och fylla i stencilen enskilt i 10 minuter. I stencilen får deltagarna först ange hur de själva skulle ställa sig till föreningen People of Color Norra Real om de var rektor för skolan. Sedan ska de ange hur de skulle motivera beslutet.
2. Dela sedan upp deltagarna i smågrupper om tre personer och låt dem samtala om det som de skrivit i stencil 3. Låt samtalen i smågrupperna ta cirka 10 minuter.
3. Dela sedan ut stencil 4 och låt deltagarna enskilt läsa, ge deltagarna 5 minuter till detta.

Samla ihop deltagarna till en gruppdiskussion för att samtala om reflektioner som uppkommit under övningen. Pusha deltagarna att tänka som en ledare i verkligheten och då duger det inte bara att ge uttryck för en åsikt utan man måste kunna kommunicera ut ett budskap.

Tänk på detta:

När diskussionen summeras är det viktigt att framhålla – om det inte redan gjorts – att separatism som strategi är hämtat från feminismen och som utgår från idén att ojämlika maktrelationer gäller mellan män och kvinnor eftersom vi lever i en könsmaktsordning. Den gör att kvinnor genom olika kulturella och sociala tryck begränsas på olika sätt när män är med i rummet. För att kvinnor fullt ut ska kunna utforska sina egna erfarenheter och nå egna positioner behöver de ha separatistiska rum. Det är alltså det som är syftet med separatistiska rum för

kvinnor och tror man på den idén så får separatistiska rum för kvinnor ett annat syfte än separatistiska rum för män. De två fenomenen kan därför inte jämföras som att de vore samma sak. Och enligt samma logik kan det behövas separatistiska rum för rasifierade men inte för vita. Poängen är inte att säga att separatistiska rum är bra. Bara att det är skillnad på People of Color Norra Real och en klubb för vita på skolan. **Och det säger oss att man som ledare kan behöva göra skillnader mellan människor som är olika sett till hudfärg.**



Stencil 3: People of Color Norra Real

Du har hört om Cam Eliasson, 18 år, som är elev på Norra Reals gymnasium. Hon har bestämt sig för att starta den separatistiska föreningen People of Color Norra Real för att hon anser att skolan behöver en plattform där icke-vita elever kan känna sig trygga. Men Cams initiativ har mötts av motstånd från skolledningen som anser att en separatistisk förening är diskriminerande eftersom alla elever inte kan vara med i den.

I den här övningen ska du föreställa dig att du är skolans rektor och har sista ordet. Vad anser du själv om Cams begäran att starta en separatistisk förening för icke-vita elever. Som ledare behöver du förstås ha tänkt igenom frågan ordentligt så att du inte bara följer din övertygelse utan du ska också kunna förklara för andra varför ditt beslut är riktigt.

1. Tillåter du bildandet av föreningen People of Color Norra Real?

- Ja, som rektor för Norra Reals gymnasium kommer jag att tillåta bildandet av den separatistiska föreningen People of Color Norra Real som riktar sig till icke-vita elever.
- Nej, som rektor för Norra Reals gymnasium kommer jag inte att tillåta bildandet av den separatistiska föreningen People of Color Norra Real som riktar sig till icke-vita elever.

2. Om du svarar ja, beskriv nedan hur du skulle förklara beslutet för de andra rektorerna. Om du svarar nej, beskriv hur du skulle förklara beslutet för Cam.

Stencil 4: Förening för icke-vita stoppades av skolan

När Cam Eliasson startade en förening för bara icke-vita elever på Norra Reals gymnasium välkomnades den av elevkåren. Trots det hann föreningen aldrig bli verklighet – rektorerna ville inte se en separatistisk rörelse på skolan.

- Allt började med att jag ville skapa en separatistisk förening, People of Color Norra Real, där icke-vita personer kan känna sig trygga här på skolan. Majoriteten av eleverna här på Norra är vita. Som en person som blir utsatt för rasism vet jag att det behövs ett space där man kan prata med andra i samma sits. Är man i minoritet så behöver man kunna ventileras med personer som upplever samma sorts förtryck och som inte kommer ifrågasätta ens upplevelser, säger Cam.
- Jag frågade hur de tänkte angående föreningen. Då sa ena rektorn att det inte är okej att ha en sån förening för att den utesluter folk och i skolan ska alla få vara med på allt. Sen jämförde han indirekt föreningen med Ku Klux Klan genom att säga att om det skapades en förening för bara vita män då hade det inte varit okej och då hade det varit rena rama Ku Klux Klan här på Norra Real.
- De jag sa var i stil med "det blir lite som att några elever skulle komma till oss rektorer och säga att 'vi vill starta en Ku Klux Klan på Norra Real, men det är inte samma elaka och rasistiska KKK som i resten av världen, utan en lite bättre och nyare variant som förvisso grundar sin gemenskap på hudfärg, fast den ska inte vara rasistisk', och då skulle vi självklart säga nej då både namnet och den ideologiska grunden ändå är densamma och alla skulle förknippa den skolföreningen med de varianter som finns utanför", säger han [...]

Cam Eliasson, 18 år



”Som en person som blir utsatt för rasism vet jag att det behövs ett space där man kan prata med andra i samma sits.”

ÖVNING – FRIKTION OCH FÖRDELAR

En förutsättning för att arbeta intersektionellt är att bli medveten om de privilegier man själv bär med sig. När vi passar in i olika normer får vi automatiskt vissa fördelar, som till exempel att vi blir tagna på allvar, att vi kan känna oss trygga när vi rör oss ute och i vårt hem, att skyddsutrustningen är anpassad för våra kroppar, och så vidare.

När man inte passar in i en norm uppstår det friktion. Friktion kan märkas genom att man känner sig annorlunda, ifrågasatt, utpekad eller osynliggjord. Det kan också märkas genom att man blir utsatt för hot och trakasserier, eller inte får tillgång till samhällsfunktioner.

De flesta har erfarenhet av både fördelar och friktion. I de flesta sociala situationer påverkas vår upplevelse av friktion och fördelar av flera kategorier samtidigt. Att ta reda på hur du upplevt friktion och fördelar kommer att hjälpa dig att använda intersektionella glasögon i arbetet mot rasism på arbetsplatsen.

|| **Förberedelse:** Skriv ut stencil 5 så att alla deltagare får varsitt exemplar.

Gör så här:

1. Dela ut stencil 5 till alla deltagare.
2. Be deltagarna att enskilt fylla i stencilen genom att fundera några minuter på om de har erfarenhet av fördelar i relation till de olika sociala gruppindelningarna. Berätta för deltagarna att de ska förbereda sig på att dela med sig av sina erfarenheter om de känner sig bekväma med det.
3. Samla ihop gruppen i en gruppdiskussion där deltagarna får lyfta reflektioner som uppkommit när de fyllt i stencilen. Finns det några slutsatser vi kan dra utifrån hur gruppen fyllt i stencilen?

Stencil 5: Friktion och fördelar

En förutsättning för att arbeta intersektionellt är att bli medveten om de privilegier man själv bär med sig. När vi passar in i olika normer får vi automatiskt vissa fördelar, som till exempel att vi blir tagna på allvar, att vi kan känna oss trygga när vi rör oss ute och i vårt hem, att skyddsutrustningen är anpassad för våra kroppar, och så vidare.

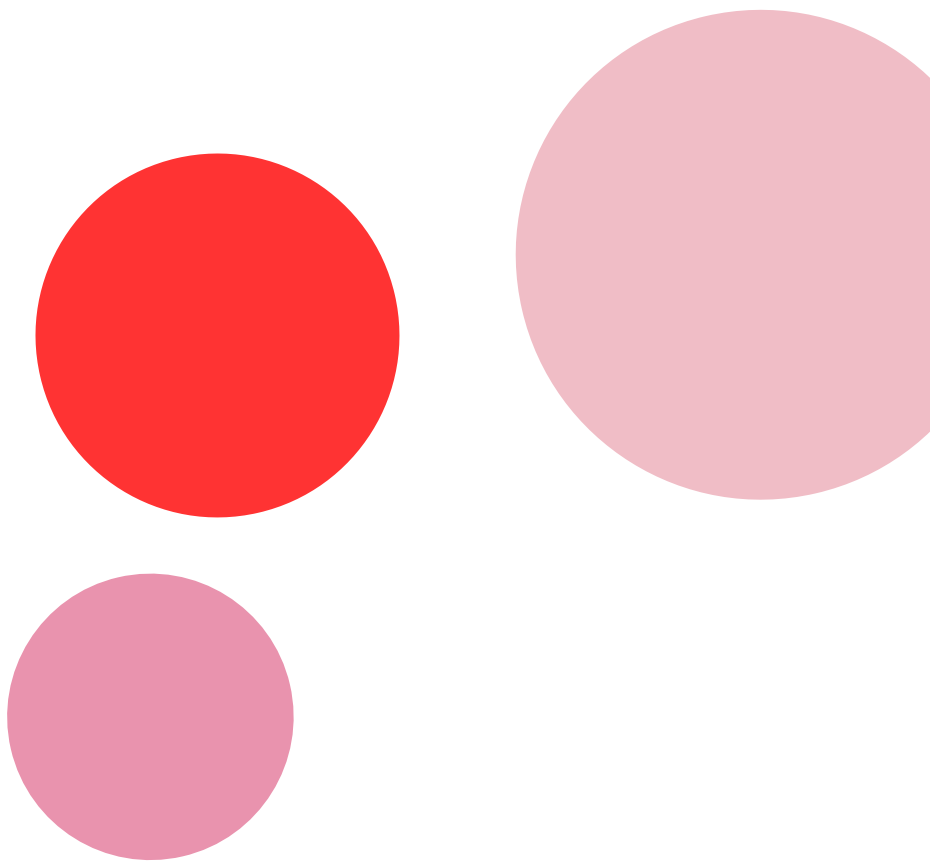
När man inte passar in i en norm uppstår det friktion. Friktion kan märkas genom att man känner sig annorlunda, ifrågasatt, utpekad eller osynliggjord. Det kan också märkas genom att man blir utsatt för hot och trakasserier, eller inte får tillgång till samhällsfunktioner.

De flesta har erfarenhet av både fördelar och friktion. I de flesta sociala situationer påverkas vår upplevelse av friktion och fördelar av flera kategorier samtidigt. Att ta reda på hur du upplevt friktion och fördelar kommer att hjälpa dig att använda intersektionella glasögon i arbetet mot rasism på arbetsplatsen.

Gör så här:

Fundera på om du har erfarenheter av fördelar i relation till nedan sociala gruppindelningar. Fyll i genom att sätta ett kryss för ofta, ibland eller sällan.

| ERFARENHETER AV FÖRDELAR | OFTA | IBLAND | SÄLLAN |
|--------------------------|------|--------|--------|
| Kön | | | |
| Könsuttryck | | | |
| Hudfärg | | | |
| Etnicitet | | | |
| Klass | | | |
| Utbildningsnivå | | | |
| Bostadsort/område | | | |
| Familj | | | |
| Funktionsförmåga | | | |
| Ålder | | | |
| Språk | | | |



Referenser

- [Al-Subaidi, Yamam \(2021\). Jämlikhetsdata på arbetsplatsen – med fokus på etnisk tillhörighet. Länsstyrelsen i Stockholm.](#)
- [Diskrimineringsombudsmannen \[www.do.se/framja-och-atgarda/\]\(http://www.do.se/framja-och-atgarda/\)](#)
- [Föreningen för icke-vita stoppades av skolan \(2018\). Läget, 25 maj.](#)
- [Lundquist, Lennart \(1992\). Förvaltning, stat och samhälle. Lund: Studentlitteratur.](#)
- [Länsstyrelsen i Stockholm län \(2019\). Vit, svart eller brun – handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg. \(Rapport 2019:8\).](#)
- [Länsstyrelserna \(2020\). Ett jämlikt arbetsliv – hudfärgens betydelse på arbetsmarknaden.](#)
- [Ray, Victor \(2019\). A theory of racialized organizations. American Sociological Review 84\(1\), pp. 26–53](#)
- [SFS 2008:567. Diskrimineringslag.](#)
- [Turkkiosken. \[SVT Play\]](#)
- [Vidga normen \[webbplats\] \[www.vidganormen.se/\]\(http://www.vidganormen.se/\)](#)
- [Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia & Linghag, Sophie \(2011\). Det ordnar sig – teorier om organisation och kön. Lund: Studentlitteratur.](#)
- [Wolgast, S., Molina, I. & Gardell, M. \(2018\). Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Länsstyrelsen i Stockholms län \(Rapport 2018:21\).](#)
- [Wolgast, Martin & Wolgast, Sima \(2021\). Vita privilegier och diskriminering – processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden. Länsstyrelsen i Stockholm \(Rapport 2021:23\)](#)
- [Wallensteen, Hanna & Svenungsson, Isatou \(2021\). Minoritetsstress i praktiken. Handbok om minoritetsstress kopplat till hudfärg. Länsstyrelsen i Stockholm.](#)



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

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