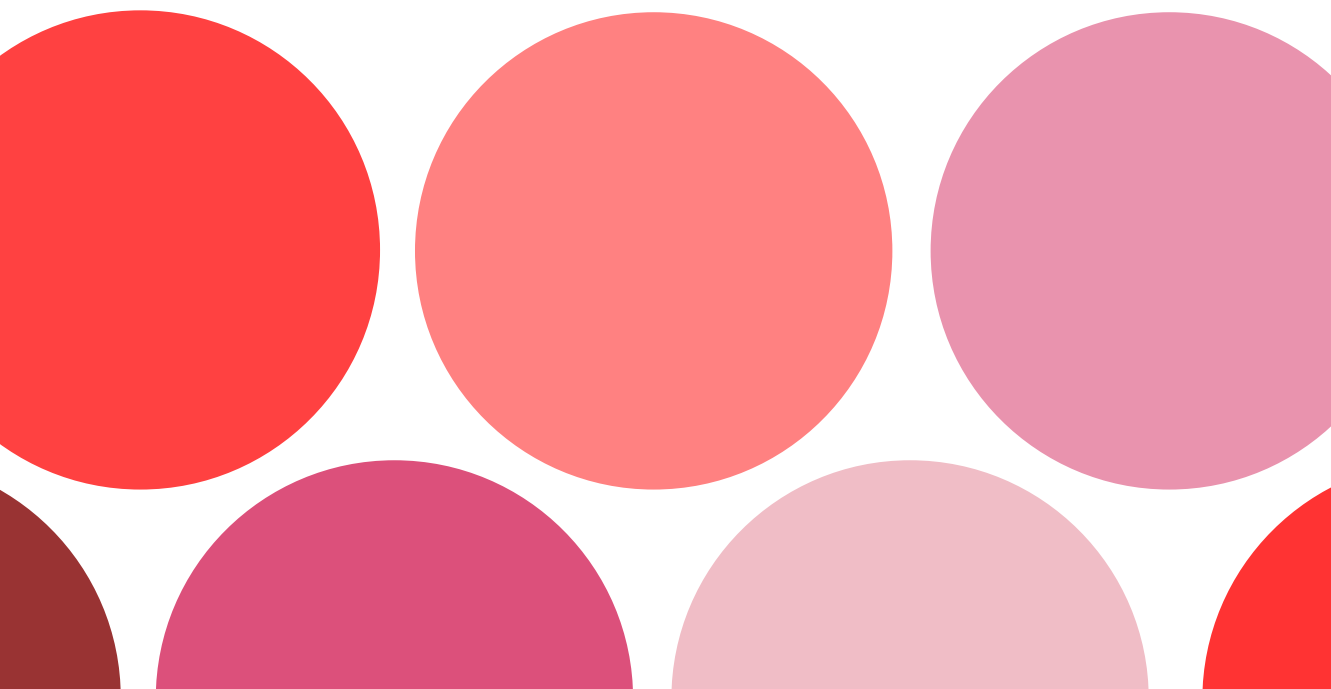


# **METODER SOM FUNKAR**

**Erfarenheter och beprövade metoder  
från projektet Vidga Normen**



Författare: Aya Zemzem Mohammed, Fatema Vanat,  
Mona Nechma

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](http://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](mailto:katarina.deverdier@lansstyrelsen.se)

Utgivningsår: 2021

ISBN: 978-91-7937-127-2

**VIDGA  
NORMEN**  




Länsstyrelsen  
Stockholm



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

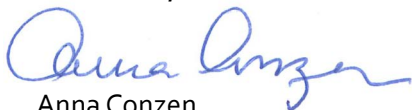
# Förord

Länsstyrelsen i Stockholms län har under perioden 2018–2021 drivit projektet Vidga Normen i praktiken, finansierat av Europeiska Socialfonden. Projektet har utbildat deltagande organisationer i begränsande normer kring hudfärg och ökat 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.

Under projektets gång har ett metodstöd för utbildningsinsatser arbetats fram, och fördjupande handböcker inom olika ämnen med bäring på arbetet för en inkluderande organisation. I den här skriften lyfter vi fram lärdomar och erfarenheter från arbetet som deltagande organisationer och utbildare delat med sig av. Övningar som särskilt uppskattats redovisas också. Vår förhoppning är att underlätta för dig som ska starta ett liknande arbete i din organisation. Allt vårt material är fritt för användning och finns på [www.vidganormen.se](http://www.vidganormen.se).

Uppdraget att sammanfatta projektets lärdomar och erfarenheter genom intervjuer med deltagande organisationer och utbildare har gått till Fatema Vanat, Mona Nechma och Aya Zemzem Mohammed på Zenaia AB. De tolkningar, slutsatser och rekommendationer som presenteras i vägledningen är författarnas egna.

Stockholm, december 2021



Anna Conzen

Avdelningschef för hållbar tillväxt

# Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>5</b>
<b>Kunskaper från Vidga normen .....</b>	<b>7</b>
Om Vidga normen .....	7
Vertikal och horisontell diskriminering .....	7
Vidga normen i praktiken – ett arbete uppdelat i moduler .....	8
Vit, svart eller brun .....	9
Expertstöd .....	9
Kunskaper inom projektet .....	10
<b>Utmaningar och vägen framåt .....</b>	<b>11</b>
Färgblindhet och den svenska självbilden .....	12
Förutsättningar för arbetet framåt .....	18
Pedagogiska verktyg .....	26
<b>Metoder .....</b>	<b>29</b>
1. Språkets betydelse .....	29
2. System för kartläggning och uppföljning .....	33
3. Inkluderande kultur .....	38
4. Ledarskapets betydelse .....	39
<b>Referenser .....</b>	<b>46</b>

# Inledning

Det har inte forskats särskilt mycket i Sverige om hudfärgens betydelse på arbetsmarknaden, men på senare tid har Länsstyrelsen i Stockholm publicerat några rapporter, bland annat *Vita privilegier och diskriminering – Processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden* och *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*.

Den senare rapporten visar att det är stora löneskillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen. Den visar också att det är fem gånger så vanligt att personer ur den övriga befolkningen uppnår chefspositioner än afrosvenskar med samma utbildningsbakgrund. Studien visar även att afrosvenskar behöver ha en forskarutbildning för att komma upp i samma inkomst som en person i den övriga befolkningen som har gått en treårig eftergymnasial utbildning.

I Sverige har vi svårt att prata om hudfärg och många är så kallat "färgblinda" antirasister. Att inte "se" människors hudfärg innebär i förlängningen att

förneka de strukturer som missgynnar icke-vita grupper. Det vi inte ser kan vi inte göra något åt.

Den här handboken är till för dig som vill påbörja eller vidareutveckla din arbetsplats arbete mot hudfärgsbaserad rasism. Du får vägledning och handfasta tips som baseras på Vidga normen i praktikens erfarenheter, lärdomar, arbetssätt och metoder som faktiskt funkar. Handboken ger dig praktiska anvisningar för att hjälpa dig att hantera utmaningar för att uppnå förändring.

*Metoder som funkar – Erfarenheter och beprövade metoder från projektet Vidga Normen* är en sammanfattning av Länsstyrelsens fyra års långa arbete tillsammans med ett tjugotal deltagande organisationer.

Vi vill rikta ett stort tack till alla som bidragit till handboken: utbildare, styrgrupp, deltagande företag och organisationer. Era erfarenheter har varit viktiga!

*Aya Zemez Mohammed*

*Fatema Vanat*

*Mona Nechma*



**” Visionen är att  
Stockholm ska bli en  
attraktiv och inkluderande  
region som tillvaratar  
akademisk kompetens  
oavsett hudfärg. Lyckas vi,  
öppnas arbetsmarknaden  
för fler grupper  
utanför normen.**

Länsstyrelsen i Stockholm

# Kunskaper från Vidga normen

## Om Vidga normen

Vidga normen i praktiken är ett projekt som drivs av Länsstyrelsen i Stockholms län med finansiering från Europeiska socialfonden. Syftet är att tillsammans med arbetsgivare i regionen öka kunskapen och medvetenheten om begränsande normer kring hudfärg. Det görs genom att utbilda, mäta utfall och vidta åtgärder för att komma till rätta med hudfärgsbaserad diskriminering. Sedan 2018 har projektet verkat för att kompetenshöja arbetsgivare och deras anställda.

I Sverige har vi en diskrimineringslag som ställer krav på arbetsgivare att arbeta med **aktiva åtgärder**. Aktiva åtgärder handlar om att förebygga förekomsten av diskriminering. Som arbetsgivare ska det alltså inte bara handla om att uttrycka att diskriminering är olagligt, utan den ska bekämpas genom att aktivt motverka diskriminering och främja arbetet för allas lika rättigheter och möjligheter.

**”Arbetet måste göras kontinuerligt.**

**Det räcker alltså inte med ett policydokument – utan arbetet ska vara en ständigt pågående process som genomförs i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp”**

Diskrimineringsombudsmannen  
<https://www.do.se/framja-och-atgarda/>

## Vertikal och horisontell diskriminering

Det finns olika typer av segregering i samhället och på arbetsmarknaden. Enligt forskarna Anna Wahl, Charlotte Holgersson, Pia Höök och Sophie Linghags teori som baseras på könssegregering på den svenska arbetsmarknaden kan segregering förstås både ur ett horisontellt och ett vertikalt perspektiv. I en horisontellt uppdelad arbetsmarknad handlar det om att olika grupper av människor arbetar inom olika yrkeskategorier. Till exempel arbetar fler kvinnor i vården medan män är överrepresenterade inom hantverksyrken. När man talar om den vertikala segregeringen handlar det om att fler män än kvinnor arbetar högre upp i organisationer och företag.

På samma sätt kan man se en segregering på arbetsmarknaden ur ett horisontellt och vertikalt perspektiv baserat på hudfärg. Då kan man bland annat se en tydlig uppdelning på arbetsmarknaden, vilka grupper som bemannar vilka yrkesgrupper och även var i organisationshierarkin vita och icke-vita befinner sig. Ett exempel på horisontell diskriminering kan vi hitta i Länsstyrelsens rapport *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden* som visar att det är fem gånger så vanligt att personer som inte är afrosvenskar uppnår chefspositioner än afrosvenskar med samma utbildningsbakgrund.

## Vidga normen i praktiken – ett arbete uppdelat i moduler

Genom fyra moduler har projektet arbetat för att öka kunskapen och medvetenheten om begränsande normer kring hudfärg på arbetsmarknaden. Modulerna bygger på fyra teman vars betydelse är avgörande för arbetet mot diskriminering:

### 1) SPRÅKETS BETYDELSE

Ett av de största implementeringsproblemen som står i vägen för en organisations genomförande av aktiva åtgärder kopplat till hudfärg i Sverige är att det inte finns ett etablerat språk för att prata om hudfärg. En förutsättning för att kunna bedriva ett systematiskt och målstyrt arbete mot diskriminering av någon form är att man har ett språk för att kunna benämna den diskrimineringsformen. Det behövs även kategorier för att göra jämförelser mellan medarbetare inom den aktuella diskrimineringsgrunden.

### 2) SYSTEM FÖR KARTLÄGGNING OCH UPPFÖLJNING

Det som mäts görs! I Sverige har vi en kultur av att mäta kön och ålder. Det hjälper oss bland annat att veta skillnader i lön mellan män och kvinnor och gör att vi lättare kan upptäcka diskriminering baserat på kön eller ålder. Vi kartlägger dock inga andra diskrimineringsgrunder och det är en förklaring till varför vi ser färre aktiva åtgärder mot bland annat hudfärgsbaserad diskriminering.

### 3) INKLUDERANDE KULTUR

Varje organisation har sin specifika organisationskultur. Organisationskultur definieras 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. För att gå från en exkluderande arbetskultur till en inkluderande arbetskultur krävs medvetet förändringsarbete eftersom vi kan anta att arbetskulturer favoriserar de grupper som varit representerade.

### 4) LEDARSKAPETS BETYDELSE

Organisationer antas ofta vara neutrala byråkratier. Den föreställningen är inte sann. En organisation eller ett företag bygger på stora och små beslut av människor som påverkas av, eller är en del av, samma strukturella rasism som övriga delar av samhället. Sociologen Victor Ray beskriver rasism som något normalt i organisationer. Förekomsten av rasism är alltså inte undantagsfall, utan snarare normalfallet när organisationen fungerar som den är tänkt att fungera. Det här betyder att rasism opererar på arbetsplatser på ett sätt som tänks vara helt naturligt. Detta förstås som ett resultat av vitas historiska och samtida makt att sätta spelreglerna. Här är det därför viktigt att förstå att det kan finnas



mycket skilda erfarenheter av samma arbetsplats beroende på om man är en person som utsätts för rasism eller inte. Ett antirasistiskt ledarskap kräver alltså ett medvetet ledarskap som förstår konsekvenserna av begränsande normer och hudfärgsbaserad diskriminering. För att skapa ett långsiktigt och hållbart arbete för ökad jämlikhet i hudfärg, krävs ett systematiskt arbete – inget tomtebloss eller projektbaserat arbete.

### Vit, svart eller brun

Modulerna kopplar an till handboken "Vit, svart eller brun" som ger en övergripande bild och förståelse för vikten av arbete med aktiva åtgärder kopplat till hudfärg. Handboken har tagits fram inom projektet och ligger som en fond för utbildningen. I utbildningarna vägleds deltagarna till läsning och lämpliga övningar i handboken.

### Expertstöd

Vidga normen i praktiken har tagit fram handböcker med hjälp av experter som hjälper, fördjupar och vägleder dig inom tre områden: hudfärgens betydelse, jämlikhetsdata och minoritetsstress.

- **Hudfärgens betydelse:** handbok om behovet av ett aktivt arbete med aktiva åtgärder kopplat till hudfärg. Handboken ger arbetsgivare, fackliga representanter och arbetstagare vägledning i arbetet mot hudfärgsbaserad

diskriminering på arbetsplatsen. Den berättar om problemets natur och omfattning på arbetsmarknaden. Den ger stöd i hur du tar samtalet om hudfärgsbaserad diskriminering på arbetsplatsen och du kan läsa om vad vi alla har att vinna på ökad jämlikhet kopplat till hudfärg. *"Hudfärgens betydelse – på din arbetsplats."*

- **Jämlikhetsdata:** handbok om jämlikhetsdata med fokus på etnisk tillhörighet. Handboken har tagits fram för att underlätta för arbetsgivare som vill påbörja ett kartläggningsarbete inom ramen för aktiva åtgärder. Den reder ut vilken lagstiftning som gäller, eventuella oklarheter och hur arbetet kan tas framåt. *"Jämlikhetsdata på arbetsplatsen – med fokus på etnisk tillhörighet."*
- **Minoritetsstress:** handbok om minoritetsstress kopplat till hudfärg. Handboken har tagits fram för att underlätta för arbetsgivare och medarbetare att förstå vad minoritetsstress är och hur man kan bidra till att motverka det i arbetsmiljön. Den ger strategier och verktyg för att motverka minoritetsstress både för dig som kan uppleva det själv, och för dig som inte gör det. *"Minoritetsstress i praktiken"*.

## Kunskaper inom projektet



# Utmaningar och vägen framåt

Den här delen av handboken är uppdelad i tre avsnitt.

**Färgblindhet och den svenska självbilden;** om den svenska kontexten kopplat till arbetet mot hudfärgbaserad diskriminering. I avsnittet contextualiseras arbetet med utmaningar, motstånd och implementeringsproblem. Du får också case-övningar som du kan använda som diskussionsunderlag om du stöter på utmaningarna på din arbetsplats.

**Förutsättningar för arbetet framåt;** om vad som krävs för att leda ett framgångsrikt arbete mot hudfärgbaserad diskriminering. Här finns matnyttig vägledning och handfasta tips som baseras på praktiska erfarenheter, lärdomar och fungerande arbetssätt från Vidga normen.

**Pedagogiska verktyg;** om olika hjälpmedel och perspektiv som stöttar dig i ditt utvecklingsarbete.

**“Antirasism kräver handling.  
Att hävda att man är ”färgblind”,  
att man behandlar människor oavsett  
hudfärg på samma sätt eftersom man ”inte  
ser färg” är därför inte samma sak som att  
vara antirasist. Som vit person i Sverige drar  
man fördelar av sin hudfärg. För att då vara  
antirasist krävs handling, inte bara passivitet  
eftersom passiviteten bara bidrar  
till att den egna privilegierade  
positionen upprätthålls”**

Hudfärgens betydelse – på din arbetsplats, s. 28,  
Länsstyrelsen Stockholm

## Färgblindhet och den svenska självbilden

När du påbörjar ett utvecklingsarbete mot hudfärgsbaserad diskriminering är det viktigt att förstå kontexten du jobbar inom. Den svenska självbilden om att svensken skulle vara oskyldig i relation till rasföreställningar, har vi som individer och samhälle investerat mycket i. Vi är socialiserade in i en föreställning om att rasism inte har med oss att göra och att just vi skulle vara färgblinda.

Det finns alltså en idé i Sverige om att vi inte ser färg. Detta skulle innebära att vi inte låter oss påverkas av hudfärg när vi möter människor. Självklart stämmer den föreställningen inte. I Sverige påverkar din hudfärg dina möjligheter i livets alla delar, precis som vilken annan social kategori som helst. Det kan handla om allt från dina möjligheter att få ett jobb, avancera i din karriär till din löneutveckling. Så att inte benämna, bemöta och problematisera våra föreställningar kring hudfärg som en social kategori gör det omöjligt att samtala om, undersöka, kartlägga, åtgärda eller motverka effekterna av strukturell diskriminering.

En viktig del i arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering och rasism är därför att bemöta dessa föreställningar som visar sig i olika former av motstånd och implementeringsproblem.

**“Det handlar om att adressera och hantera hudfärg som andra diskrimineringsgrunder”**

Utbildare Vidga normen

## MOTSTÅND OCH IMPLEMENTERINGSPROBLEM

**“Idag är det nästan värre att bli kallad rasist än att vara utsatt för rasism”**

Deltagande organisation

Rättighetsbaserat arbete brukar i många fall kantas av motstånd. Det ser vi bland annat i jämställdhetskampen i Sverige. På samma sätt återfinns det i arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering.

Motståndet visar sig på flera olika sätt men grundar sig oftast i en oro eller rädsla för att möta sina fördomar, att kategorisera människor, för att skapa ett vi och dem eller för att ses som rasist.

När du börjar arbeta mot hudfärgsbaserad diskriminering kommer du att märka att många upplever att det är obekvämt att prata om just hudfärg. Denna ovillighet kan förstås som en oro för att uttrycka sig kränkande, oro att förstöra stämningen eller rädsla för att själv bli utsatt för något kränkande när man ifrågasätter något som sägs. Men för att skapa förändring är det avgörande att faktiskt benämna diskriminerande normer och maktförhållanden.

En annan typ av motstånd som kan skapas i arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering är rädslan för att fråntas en position, roll eller för att känna sig inkompetent. Många medarbetare som har arbetat lång tid känner en självklarhet i sin position och kompetens. När de saknar kompetens i denna fråga upplever de sig ifrågasatta och kan inte behålla samma position längre.

## Case

### “Vi skapar rasism om vi pratar om hudfärg”

#### Gör så här:

Läs igenom caset tillsammans med din arbetsgrupp och använd samtalsfrågorna som underlag för en gruppdiskussion. Det är särskilt bra att använda detta case om du i din grupp upplever denna form av motstånd.

#### Case:

Anna har precis dragit igång arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering på sin arbetsplats. Hon är inte chef, men har fått ansvar för att leda arbetet i samarbete med ledningsgruppen. Efter en första utbildningsdag, som handlar om språkets betydelse, visar sig motståndet omedelbart. Det uttrycks i en rädsla hos medarbetare som grundar sig i en föreställning om att det skulle skapas ett vi och dem genom att bara prata om hudfärg. Arbetsplatsen som i stora delar är vit har inte pratat om sådana frågor tidigare och vet inte hur de ska påbörja samtalet.

#### Samtalsfrågor:

- Kan du känna igen dig i motståndet?
- Finns det något som du tror är viktigt att göra när man påbörjar arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering?
- Om du var Anna, hur hade du gått vidare i processen? Vilka strategier hade du velat använda för att bemöta motståndet i syfte att fortsätta jobba med frågan?

**“Vi har mest haft outtalat motstånd. Om man är erfaren och har en position där ens kompetenser är det viktigaste, sen så kommer det nya personer som ifrågasätter det och du inte längre är uppdaterad, eller har den bästa kompetensen, så har det väckt ett motstånd. För det kan ju i förlängningen innebära ändrade arbetssätt och så vidare”**

Deltagande organisation

Det är vanligt att gå in i arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering med förväntningen om att arbetet ska fokuseras externt istället för internt. Det kan till exempel handla om bemötande av kunder, klienter eller deltagare. Många har svårt att möta den egna självbilden om att det skulle kunna finnas problem kopplat till diskriminering på den egna arbetsplatsen. Det här hänger ihop med färgblindheten. Genom att tänka att det inte finns rasistiska föreställningar internt är det lättare att fokusera på det externa arbetet. Men sociologen Victor Ray beskriver rasism som något normalt i organisationer. Förekomsten av rasism är alltså inte undantagsfall, utan snarare normalfallet när organisationen fungerar som den är tänkt att fungera. Det här betyder att rasism opererar på arbetsplatser på ett sätt som tänks vara helt naturligt. Detta förstås som ett resultat av vitas historiska och samtida makt att sätta spelreglerna. Här är det därför viktigt att förstå att det

kan finnas mycket skilda erfarenheter av samma arbetsplats beroende på om man är en person som utsätts för rasism eller inte. Det är därför avgörande att titta inåt och möta sina egna föreställningar, att våga se sina egna privilegier och den maktposition man har. Genom att möta och bemöta våra egna föreställningar skapar vi både kunskap och förståelse för de mekanismer som skapar diskriminering, vilket skapar förutsättningar för att påbörja samtalet om färgblindhet och våga prata om att vi faktiskt kategoriserar människor olika utifrån hudfärg.

Sammanfattningsvis: det kan inom en och samma arbetsplats finnas många olika erfarenheter av arbetsplatsen. En person som inte utsätts för rasism kan mycket väl uppleva att det inte finns problem med rasism - eftersom personen i fråga inte själv upplevt det. Men en person som inte är vit kan ha andra erfarenheter av samma arbetsplats.

## Case

### “Varför ska vi prata om våra egna föreställningar?”

#### Gör så här:

Läs igenom caset tillsammans med din arbetsgrupp och använd samtalsfrågorna som underlag för en gruppdiskussion. Det är särskilt bra att använda detta case om du i din grupp upplever denna form av motstånd.

#### Case:

För en månad sedan beslutade ledningsgruppen i ett företag med ungefär 30 medarbetare att titta närmare på hur diskriminering utifrån hudfärg kan ta sig uttryck. Beslutet togs efter att det i den årliga arbetsmiljöenkäten framkommit att det uttryckts rasism. Karim, som är HR-chef, påtalade problematiken i ett ledningsgruppsmöte och fick då i uppdrag att samordna arbetet framåt. Han bjuder senare in alla medarbetare till en obligatorisk process som består av både utbildningsmoment och processledning för att utveckla det befintliga arbetet. Under första utbildningstillfället uttrycks kritik mot utbildningens fokus på att djupdyka i medarbetarnas personliga tankar och fördomar. De flesta var inte beredda att släppa sin arbetsroll för att bemöta och problematisera sina egna föreställningar kring hudfärg. De ville istället gömma sig bakom den professionella arbetsrollen. Medarbetarna uttrycker en ovilja att prata om diskriminering utifrån egna fördomar, eftersom de anser att de är där i sin arbetsroll. “Vi ska inte behöva delge vad vi själva tycker och tänker”, säger en medarbetare. Processen stannar av och Karim har svårt att leda arbetet vidare.

#### Samtalsfrågor:

- På vilket sätt kan enskilda individers föreställningar om olika grupper uttryckas i ens professionella arbetsroll?
- Varför är det viktigt att titta inåt och bemöta sina egna föreställningar när man ska börja jobba med diskrimineringsfrågor?
- Om du var Karim, hur hade du tagit arbetet vidare?

## VARFÖR UPPKOMMER IMPLEMENTERINGSPROBLEM?

När du jobbar med att implementera åtgärder är det viktigt att vara medveten om hur olika former av implementeringsproblem kan se ut. Statsvetaren och implementeringsforskaren Lennart Lundqvist har identifierat tre kriterier som påverkar implementeringen av till exempel en policy eller ett beslut.

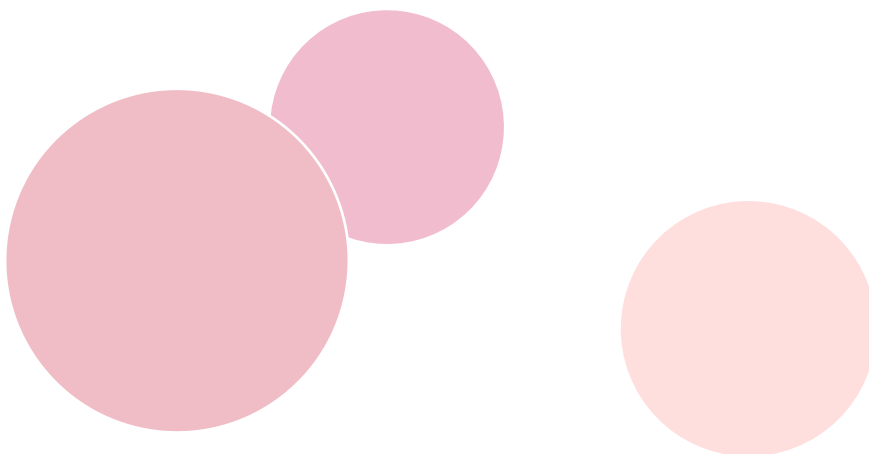
Den/de som ska implementera behöver vilja:

1. vilja
2. kunna
3. förstå

Kriterierna ska ses som förutsättningar, vilket innebär att utan dem kommer det att uppstå implementeringsproblem. Utan att

vilja, förstå och kunna är det omöjligt att driva ett arbete mot hudfärgsbaserad diskriminering. **Vill** i form av att det finns ett intresse och vilja. Att man **förstår** och har kunskap om hudfärgsbaserad diskriminering och att man **kan**, det vill säga att ha verktyg för implementering och genomförande.

Erfarenheter från Vidga normen visar att den vanligaste anledningen till implementeringsproblemet är viljan. Och en av de stora framgångsfaktorerna har varit en ledning som vill stärka sitt arbete mot diskriminering. En vilja leder ofta till prioritering av resurser och kompetens/kunskap om frågan.





## Case

### “Inget problem hos oss”

#### Gör så här:

Läs igenom caset tillsammans med din arbetsgrupp och använd samtalsfrågorna som underlag för en gruppdiskussion. Det är särskilt bra att använda detta case om du i din grupp upplever denna form av motstånd.

#### Case:

“Vi har ju inte så mycket folk från andra länder på den här arbetsplatsen så vi behöver inte jobba med rasism”, säger Miriams chef till henne på ett avdelningsmöte som handlar om arbetsplatsens arbetsmiljö. Miriam har precis berättat att hon tycker att det är viktigt att även inkludera ett antirasistiskt perspektiv i det arbetet. Hon svarar chefen att det finns personer som visst upplever rasism på arbetsplatsen. Chefen svarar att det inte är ett stort problem ändå och att organisationen inte har tid att driva den frågan eftersom det inte drabbar fler personer.

#### Samtalsfrågor:

- Prova att byta ut antirasism mot jämställdhet. Hur förändras caset då? Upplever du att det är ett lika vanligt argument mot jämställdhetsfrågan?
- På vilket sätt visar det här caset att chefen inte vill jobba med antirasism? Känner du igen den här retoriken? Hur hade du önskat att chefen skulle svarat Miriam istället?
- Om du var Miriam, vad hade du svarat chefen i slutet?

## Förutsättningar för arbetet framåt

För att driva ett internt antirasistiskt arbete, bemöta motstånd och implementeringsproblem krävs en del förutsättningar och utgångspunkter. I den här delen listar vi fem olika grundförutsättningar och ger dig tips på vägen.

### SÄTTA ORD PÅ VERKLIGHETEN

Språket är en av de mest centrala delarna av arbetet mot hudfärgbaserad diskriminering. För att kunna samtala om hudfärgbaserad diskriminering måste man ha ett gemensamt språk. Hur benämner man olika saker? Vilka ord och termer inkluderar eller exkluderar människor?

Att sätta ord på verkligheten tar tid och behöver ske i en stegvis process. I till exempel funktionshinderpolitiken är just språket något som har utvecklats över tid eftersom synen på människor med funktionshinder har förändrats. Idag använder vi bland annat ordet funktionshinder som belyser relationen mellan den omgivande miljön och individen vilket innebär att personen upplever hinder i sin funktion när denne befinner sig i en miljö som ställer upp hinder. Vi använder också ordet funktionsrätt som handlar om människans rättighet att fungera i olika situationer, oavsett funktionsnedsättning och hinder som finns i samhället. I samtalet om hudfärg har vi inte kommit lika långt. Därför kommer du troligtvis stöta på motstånd mot att använda olika begrepp eller benämna saker med dess rätta innebörd. Det är en del av processen och därför är det viktigt att vara tydlig i detta steg.

En del kan känna rädsla, förvirring och ilska när det kommer till att hitta ett gemensamt språk för att tydligt kunna benämna saker för vad de är. Många är ovana att prata om människor utifrån hudfärg och vill istället prata om människor utifrån etnicitet, utrikesfödd eller inrikesfödd, invandrare, religion och så vidare. Man är även rädd för kategorisering av människor utifrån hudfärg då man inte vill uppfattas stötande eller bli stämplad som rasist.

**“...andra vägleds av sin färgblindhet och tror att själva diskussionen om betydelsen av hudfärg i arbetslivet skapar problem med rasism istället för att lösa dem”**

Hudfärgens betydelse – på din arbetsplats, s. 24,  
Länstyrelsen Stockholm

Med det gemensamma språket skapas den gemensamma grund som alla kan arbeta utifrån, även om samtalet i början kan kännas jobbigt. Det är därför en del av processen att möta motståndet när det kommer till språk. Motståndet mot att använda vissa ord och hur man talar om de här frågorna kan komma i form av “vi har aldrig använt de orden förut”. Det är då viktigt att förklara och påvisa effekten av att tala om rätt saker med rätt innebörd. Förklara då att det inte är rasistiskt att benämna rätt utan tvärtom. Vi måste ha ett språk för det vi vill bekämpa.

Det är alltså inte bara viktigt att ha ett gemensamt språk, utan det är en nödvändighet utifrån det lagkrav som finns om aktiva åtgärder. Det finns begrepp som kan underlätta samtalet och som sätter ord på

**“Eftersom lagen faktiskt ställer krav på arbetsgivare att tillämpa aktiva åtgärder med avseende på hudfärg måste organisationer utarbeta ett språk för detta. Det går ju inte att ha ett aktivt arbete kring ett fenomen som ni saknar ord för att prata om och därmed inte kan conceptualisera och tänka kring på komplicerade sätt. Det är alltså inte en fråga om, utan om hur organisationen ska prata om hudfärg”**

Vit, svart eller brun, s. 47, Länsstyrelsen Stockholm

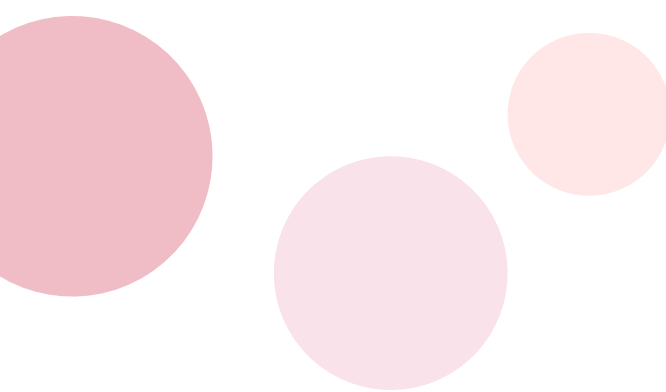
fenomen och känslor som många icke-vita personer erfar, men tidigare inte kunnat sätta ord på.

Därför är det viktigt att bemöta den rädsla och det motstånd som finns kring att prata om hudfärg. Det kan du göra genom att skapa ett tryggt rum där alla vågar möta och utmana sina föreställningar. Ett tryggt rum, eller även kallat safe space, innebär ett rum eller ett utrymme som gör att deltagare kan prata öppet om svåra frågor utan att vara rädda för att bli dömda av varandra. Å ena sidan behöver ett tryggt rum vara tillräckligt öppet för att inkludera olika perspektiv och tankesätt från deltagare. Å andra sidan behöver “öppenheten” struktureras med vissa gemensamt uppsatta regler för att göra det tryggt för alla i rummet att delta och dela med sig. Viktigt att komma ihåg är att det kan finnas personer som drabbas hårdare av samtalet på grund av egna erfarenheter och därför behöver rummet tryggas efter deras behov och förutsättningar. Ett sätt att bemöta det är att skapa separatistiska rum för icke vita medarbetare.

Separatism som strategi är hämtat från feminismen och utgår från idén att ojämlika maktrelationer gäller mellan män och kvinnor eftersom vi lever i en könsmaktsordning. Den gör att kvinnor genom kulturella och sociala mönster, normer,

### TIPS!

Genom att lära dig begrepp som gaslighting, mikroaggressioner, tokenism och liknande, kan du sätta ord på de erfarenheter som många icke-vita personer har. Det ger dig en grund i teoretiska begrepp och en grundläggande kunskap att förmedla vidare till andra deltagare, vilket gör det enklare att hitta en grund för det gemensamma språket. Det är sedan viktigt att tillsammans komma fram till vilka begrepp ni vill använda i arbetet och ha i åtanke att många begrepp skapar oro, men att det är viktigt att belysa dem ändå. För att lära dig mer om begrepp, kan du läsa i *Vit, svart eller brun* under kapitlet *Lär*, eller lyssna på *Vidga normen podden*.



föreställningar och strukturer 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. Samma logik fungerar för andra diskriminerade grupper. Det är dock viktigt att separatistiska rum för icke vita personer inte går att jämföras med en klubb för vita personer. Utgångspunkten är att marginaliserade grupper ska få utrymme att utforska sina erfarenheter.

### TIPS!

Ett sätt att påbörja samtalet kring privilegier och den personliga maktpositionen, är att göra en övning som belyser just dessa frågor. Övningen syftar till att ge en grundläggande förståelse för de egna privilegier som varje person har. De hjälper dig att få syn på normer och hur de är kopplade till orättvisor. Genom metoden synliggörs fördelar och nackdelar som personer och grupper kan få utifrån hur de kategoriseras. Övningen hittar du i avsnittet Metoder under rubriken "Friktion och fördelar".

### Kort vägledning för att skapa tryggare rum

Samla alla medarbetare och sätt gemensamma förhållningssätt för arbetet. Det är viktigt att lägga mycket tid på att skapa trygghet i början av en grupprocess. Gör en lista med gemensamma regler. Det kan handla om allt från att komma i tid till möten till hur ni vill hantera konflikter och meningsskiljaktigheter. De gemensamma förhållningssätten skapar en trygghet för alla som ska delta och lägger en grund för er att påbörja arbetet.

### LEDARSKAPETS BETYDELSE

En viktig pusselbit i arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering på arbetsmarknaden är ledarskapet. Dels handlar ledarskapet om vem som driver frågan inom organisationen, dels om organisationens ledning och vilka roller de olika funktionerna har för att skapa goda förutsättningar. Erfarenheter från projektet visar att de mest centrala förutsättningarna för att leda förändringsarbetet framåt är kopplade till kompetens, resurser och mod. Detta ska ses som förutsättningar utöver implementeringsforskaren Lundqvists tre kriterier: vilja, kunna och förstå.

För att skapa ett systematiskt och långsiktigt arbete behöver ledningen dels förstå behovet av att arbeta med dessa frågor, dels skapa förutsättningar för arbetet. Det vill säga att i både ord och handling visa att detta är ett nödvändigt arbete där tid och resurser prioriteras. Om detta saknas så riskerar hela arbetet att fallera eftersom det tyvärr är ett arbete som är präglad av motstånd. En tydlig framgångsfaktor är att arbetet initierats av chefer eller personer inom ledningsgruppen. Det underlättar för förankringen i förhållande till andra chefer och medarbetare. Ledningen ska kunna vara med och sätta lämpliga mål, fatta beslut om handlingsplaner, följa upp att saker genomförs samt ha kompetens nog för att kunna signalera hur viktig frågan är.

### TIPS!

I handboken *Vit, svart eller brun* kan man hitta tips på ansvarsområden som behöver ses över i samarbete mellan den som leder arbetet och ledningen:

- Skapa en gemensam vision.
- Leda initiativet för implementering av aktiva åtgärder.
- Utveckla en informations-samlingsstrategi.
- Utveckla en handlingsplan.
- Säkerställa att handlingsplanens åtgärder genomförs.
- Utvärdera processen.
- Dokumentera framsteg och lärdomar genom initiativet.



PROJEKTLEDARENS ROLL (DEN SOM DRIVER FRÅGAN INTERNT)	LEDNINGENS ROLL (DE SOM SITTE PÅ EN LEDANDE POSITION I ORGANISATIONEN)
Grundkompetens i frågan om hudfärgsbaserad diskriminering	Visa engagemang för frågan
Mod att våga utmana sig själv och andra	Ge tydligt mandat till den/de som ska leda arbetet
Inte vara rädd för konflikter	Skapa förutsättningar för deltagande genom att göra/prioritera utrymme utifrån tid och resurser
Kunna möta och bemöta kollegor där de är	Våga tänka och göra nytt
Skapa plattform för möten, möjligheter till reflektion	Skapa struktur för det gemensamma arbetet så att det blir långsiktigt
Marknadsföra arbetet inom organisationen	Våga se inåt

Ett sätt att markera behovet av arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering är att göra deltagandet obligatoriskt för medarbetare och ledning. På så vis sänds det signaler om att det är viktigt och behöver prioriteras av alla.

En annan viktig aspekt är ett bra samarbete och samspel mellan dig som leder arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering och organisationens övriga ledning. Många organisationer upplever att ett bristande samarbete mellan projektledare och ledning skapar hinder för att prioritera frågan på agendan, skapa engagemang bland medarbetare och implementera arbetet. Samarbetet behöver ha en tydlig grund med klagjord mandat- och ansvarsfördelning, vision och definierade målsättningar. Att ha ett tydligt och gott samarbete från början skapar förutsättningar för att förankra och gör det möjligt för dig att driva arbetet framåt för att skapa hållbar förändring.

### TIPS!

- Ta reda på vad medarbetare vill och vilka behov de har genom medarbetarenkäter, pulsmätningar, djupintervjuer, fokusgrupper.
- Chefer och medarbetare behöver vara förberedda på att medarbetare med olika hudfärg upplever arbetsplatsen olika.
- Skapa förutsättningar för samtal om hudfärgens betydelse på arbetsplatsen.
- Chefer och medarbetare behöver vara medvetna om sina egna fördomar för att bättre kunna säkerställa att de inte agerar i enlighet med dem.

**“Arbetet behöver förankras i ledningen, det blir väldigt tufft om man har en ledning som inte riktigt köper det här”**

Deltagande organisation

### ORGANISATIONSKULTUREN

Organisationskulturen kan beskrivas som vanorna, värderingarna, de oskrivna reglerna och stämningen på arbetsplatsen. Ofta är den outtalad och svår att sätta fingret på – den “sitter i väggarna”, som man brukar säga. Organisationskulturen tar sig konkreta uttryck i medarbetarnas beteenden, jargong och sätt att kommunicera med varandra. De outtalade normerna sätter regler kring hur du ska agera eller vara för att bli accepterad av gruppen.

Eftersom alla arbetsplatser präglas av sin organisationskultur kan det påverka benägenheten att prata öppet om känsliga frågor. Har organisationen en vana av att diskutera olika typer av frågor på ett öppet sätt kommer det vara lättare att driva ett arbete mot hudfärgsbaserad diskriminering som ofta anses vara känsligt och väcker motstånd. Ett öppet samtalsklimat blir därför en grundsten för det fortsatta arbetet.

Att ändra en organisationskultur tar tid eftersom det handlar om att förändra personers beteenden och synsätt, det vill säga hur människor tänker och agerar. I arbetet med hudfärgsbaserad diskriminering är det därför viktigt att poängtera att arbetet inte bara handlar om förändring av vem som arbetar på arbetsplatsen eller vad som står i policyn,

utan att vi också behöver synliggöra och förändra de uttalade och outtalade normerna.

Ett sätt att närma sig dessa frågor är att skapa olika typer av möten kring frågorna, både formella och informella. Ge medarbetare och chefer möjlighet till både kompetenshöjande insatser och formella möten i syfte att lyfta hur dessa frågor tar sig uttryck på just er arbetsplats. Skapa också utrymme för informella samtal vid kaffemaskinen, i lunchrummet eller i korridoren. Ett sätt att främja informella samtal är att själv ta initiativ till dem – fråga kollegan vad den funderat på sedan ni börjat arbeta med hudfärgsbaserad diskriminering, eller lyft själv en tanke! För att skapa förändring i organisationskulturen behöver de här frågorna stötas och blötas tills man kommer fram till gemensamma förhållningssätt.

### TIPS!

För att skapa trygghet och engagemang i gruppen behöver man arbeta med förutsättningarna för mötet. Det kan till exempel vara viktigt att se varandra och känna av stämningen. Därför är det en fördel att ses fysiskt på plats, istället för digitalt. Det skapar även större möjligheter till informella samtal.

### Kort vägledning för att skapa ett öppet samtalsklimat

När du ska ha samtal om hudfärgsbaserad diskriminering finns flera olika initiativ du kan ta för att skapa ett öppnare samtalsklimat. Här är några!

**Trygghet** – Det är en förutsättning för ett gott samtal. I en ny grupp kan det ta lite tid att nå den trygghetskänslan. Lära-känna övningar och samarbetsövningar kan underlätta i början, innan ni tar tag i de tyngre frågorna.

**God miljö** – Det fysiska rummet spelar roll för hur samtalet utvecklas. Till exempel kan hur och var man sitter påverka samtalet. Något annat som skapar en trygghetskänsla kan vara att ha tillgång till kaffe/te, då det ger en möjlighet för deltagarna att ha informella samtal mellan övningar och diskussioner.

**Dialog eller diskussion** – Samtalet är inte en tävling. I dialogen möts deltagarna på lika villkor, ni söker en gemensam lösning. I diskussionen handlar det om att bryta isär olika åsikter för att se vem som har rätt eller fel. Det är därför bra om du vet vad du vill med samtalet – ofta är dialogen det bästa för att gemensamt utforska och skapa lärande samtal.

**Håll den röda tråden** – Ibland kan det finnas en poäng med att låta samtalet ta sidospår. Det är däremot viktigt att inte låta det fara iväg för långt. Det kan vara en svår balansgång, men du kan ta ansvar för att styra samtalet – utan att begränsa det.

**Ge alla tid** – Det kan vara svårt att få alla deltagare delaktiga i samtalen. I en del grupper fördelar sig ordet på ett naturligt sätt så att alla får lika mycket tid, i andra

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

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

**”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

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><b>Oceanian (oceanisk)</b>  Oceanian  Australian Peoples  Australian  Australian Aboriginal  Australian South Sea Islander  Torres Strait Islander</p> <p><b>North-West European (nord- och västeuropeisk)</b>  <b>Southern and Eastern European (syd- och östeuropeisk)</b>  <b>North African and Middle Eastern (Nordafrika och Mellanöstern, MENA)</b>  <b>South-East Asian (sydostasiatisk)</b>  <b>North-East Asian (nordostasiatisk)</b>  <b>Southern and Central Asian (syd- och centralasiatisk)</b>  <b>People of the Americas (amerikanska folk)</b>  <b>Sub-Saharan African (subsaharaafrikansk)</b></p>
USA	<p><b>White (vit)</b>  A person having origins in any of the original peoples of Europe, the Middle East, or North Africa.</p> <p><b>Black or African American (svart eller afroamerikan)</b>  A person having origins in any of the black racial groups of Africa.</p> <p><b>American Indian or Alaska Native (amerikansk indian eller ursprunglig Alaskainvånare)</b>  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><b>Native Hawaiian or Other Pacific Islander (ursprungshawaiier eller annan Stillahavsbakgrund)</b>  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><b>White (vit)</b> English/Welsh / Scottish / Northern Irish / British Irish Gypsy or Irish Traveller Any other White background</p> <p><b>Mixed/Multiple ethnic groups (blandade/multipla etniska grupper)</b> White and Black Caribbean White and Black African White and Asian Any other Mixed / Multiple ethnic background</p> <p><b>Asian/Asian British (asiatisk/asiatisk brittisk)</b> Indian Pakistani Bangladeshi Chinese Any other Asian background</p> <p><b>Black (svart)</b> African Caribbean Any other Black / African / Caribbean background</p> <p><b>Other ethnic group (annan etnisk grupp)</b> Arab Any other ethnic group</p>
Kanada	<p><b>White (vit)</b> <b>Visible Minorities (synlig minoritet)</b> <b>Aboriginal – North American Indian, Métis or Inuit (aboriginsk – nordamerikansk indian, métis eller inuit)</b></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. Hjälp 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:

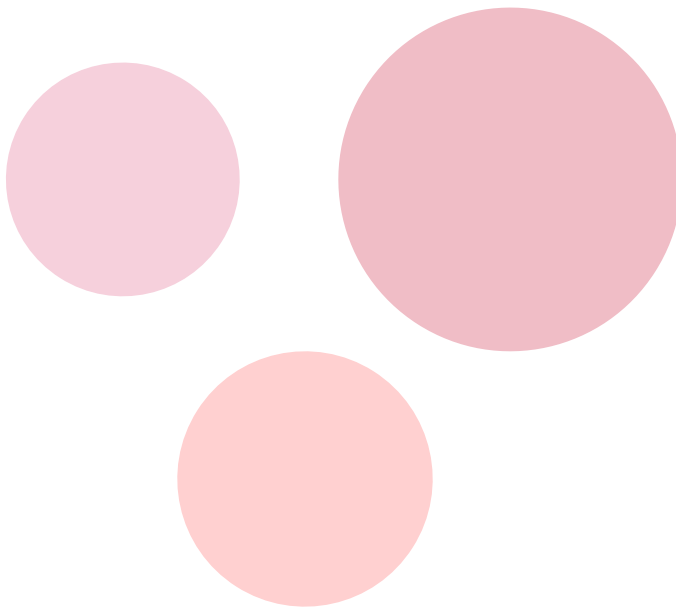
1. Dela ut stencil 3 till deltagarna. Be dem läsa och fylla i stencilen enskilt i 10 minuter. I stencilen får deltagarna först ange hur de själva skulle ställa sig till föreningen People of Color Norra Real om de var rektor för skolan. Sedan ska de ange hur de skulle motivera beslutet.
2. Dela sedan 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 ventilerat 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.

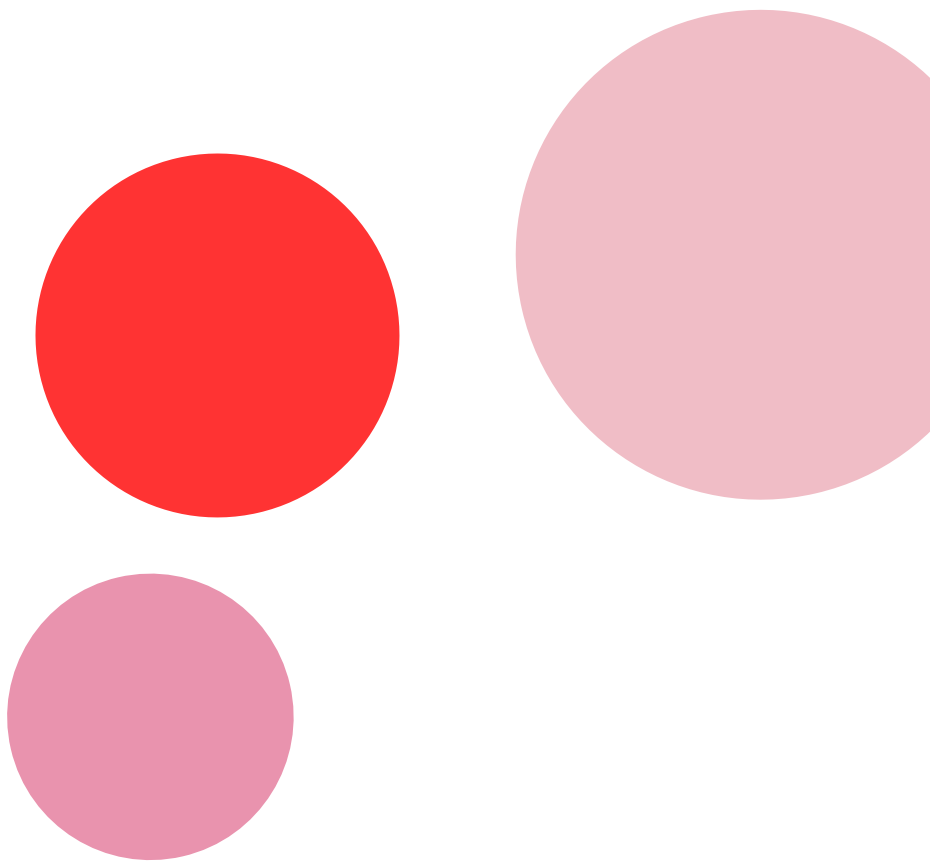
När man inte passar in i en norm uppstår det friktion. Friktion kan märkas genom att man känner sig annorlunda, ifrågasatt, utpekad eller osynliggjord. Det kan också märkas genom att man blir utsatt för hot och trakasserier, eller inte får tillgång till samhällsfunktioner.

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](http://www.vidganormen.se)