

Vidga normen-podden

Avsnitt 1: Det vi inte ser kan vi inte göra något åt

I Sverige ser vi ingen färg och därför diskriminerar vi ingen, eller ...?

Många har hört diskussionen kring namnets betydelse för att få jobb men visste du att en studie genomförd av Stockholms universitet, LO med flera visade att personer som ändrade namn till svensk klingande namn fick en mer positiv inkomstutveckling jämfört med en kontrollgrupp som inte ändrade namn. Den genomsnittliga effekten av att byta namn var en ökning av årsinkomsten med 10 000 till 15 000 kronor.

Så ser vi i Sverige verkligen inte färg? Den frågan blir högaktuell när ni får följa med oss i vårt första avsnitt av Vidga Normen-podden.

MUSIK

Du lyssnar på Vidga Normen-podden. En podd där du får följa med mig Fatema Vanat och Mona Nechma genom en resa där vi öppnar upp för kunskap, funderingar och kanske väcker lite känslor för att utmana och vidga normen kopplat till hudfärg. Det är Länsstyrelsen i Stockholm och Europeiska socialfonden som står bakom podden.

MUSIK

MN: Alltså det här är första avsnittet, det är jättespännande.

FV: Det känns faktiskt jättekul.

MN: Var redo på ett otroligt grymt avsnitt av Vidga Normen-podden.

FV: Och, vad ska vi göra idag då Mona?

MN: I dag kommer vi att få träffa Katarina de Verdier som är projektledare på Vidga Normen-podden och det känns kul att ...

FV: Nej, inte Vidga Normen-podden.

MN: Nej, det är hon inte faktiskt (skratt). Tack för att du rättar mig. Projektledare för Vidga normen-projektet är det, för att det är nämligen två olika saker, men Vidga normen-podden är en del av projektet Vidga normen.

FV: Just det.

MN: Blev det tydligt?

FV: Det blev tydligt.

MUSIK

FV: Hej Katarina och välkommen till Vidga Normen-podden.

KV: Tack.

FV: Idag har vi ju med dig via länk eller hur?

KV: Precis. Jag kan berätta hur jag sitter här. Jag sitter i en pytteliten garderob en gång en kvadratmeter med röda filtar på alla väggar, tak och golv. Så jag sitter som i en liten skrubbe med min mikrofon för att inte riskera att smitta ner er med någon sjukdom av något slag så här i coronatider.

FV: Nej, man måste vara extra försiktig just nu.

KV: Ja, det får man vara.

FV: Men det låter ju väldigt mysigt.

KV: Ja, det är det faktiskt. (skratt). Vi hoppas att ljudet håller också nu.

FV: Ja, precis. Så kan du börja att berätta. Vem är du och vad gör du för någonting?

KV: Ja, Katarina de Verdier då heter jag och jag arbetar som utvecklingsledare på Länsstyrelsen i Stockholms län och har arbetat här i tolv års tid är det vid det här laget, och har jobbat med lite olika frågor men sen 2014 bland annat då med Vidga Normen.

FV: Just det och vad är Vidga Normen för någonting?

KV: Ja, Vidga Normen, vi arbetar med utbildning av anställda i organisationer som vill förstå hur begränsande normer kring hudfärg verkar och hur man kan motverka effekten av det för att de vill skapa inkluderande organisationer på riktigt. Och det gör vi genom att vi börjar med att först etablera ett språk. Pratar vi om hudfärg idag? Än så länge har det ju varit nästan tabu att prata om det i Sverige men har vi inte ord för det så kan vi inte heller göra något åt det, så att det är det vi börjar med.

FV: Just det. Och när började då Vidga Normen-projektet?

KV: Vidga Normen startade 2014 i samband med att afrofobi-rapporten lanserades och afrofobi-rapporten var en kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige och det här var en otroligt deprimerande läsning och jag kände att det här måste vi göra någonting åt. Och eftersom att just arbetsmarknaden är det som avgör vilka möjligheter man har till ekonomisk självständighet och möjligheten att forma sitt eget liv så valde vi att fokusera på det. Men då i början så var vi egentligen bara ett gäng eldsjälar som ville förändra men vi hade ingen budget och det var en ganska stark motvind. Medans idag så har vi beviljats medel av länets strukturfondspartnerskap som består av höga tjänstemän och politiker som ser just att frågan om jämlikhet på arbetsmarknaden är avgörande för länets fortsatta tillväxt och attraktivitet. Så nu har Vidga Normen utvecklats så vi arbetar mot hudfärgsbaserad diskriminering genom utbildning av anställda hos olika arbetsgivare. Och vi finansieras av Europeiska socialfonden fram till 2021. Så det är vi väldigt glada för.

FV: Och varför är det just Länsstyrelsen som har det här projektet hos sig?

KV: För Länsstyrelsens del, vi är ju regeringens förlängda arm i regionen och vi ska genomföra regeringens politik. Och det här är ju ett område som är starkt eftersatt och där vi står inför en enorm potential för vårt län eftersom att vi har nästan en fjärdedel av våra invånare som inte ryms inom vithetsnormen. Och det här är ju dessutom oerhört viktigt för sammanhållningen och tilliten mellan människorna i vårt län och det är också en mänsklig rättighet att slippa diskrimineras utifrån hudfärg och det har vi också uppdrag att arbeta för så att vi har många uppdrag som leder till att vi ska arbeta med det här.

MN: Katarina, varför ser arbetsmarknaden ut så här? Varför är det så här?

KV: Ja, det är en bra fråga men Sverige har ju självbild av att vara världens mest jämlika land och vi har också väldigt homogena organisationer och vi har valt, det är många som känner obehag att prata just kring hudfärg och så länge vi inte pratar om hudfärg så kan vi heller inte göra någonting åt det. Så att vi har väl en historia av att vi ser oss som jämlika och att vi inte ser hudfärg helt enkelt vilket ju

ändå då statistik och undersökningar visar att vi gör för det finns en stor strukturell diskriminering utifrån hudfärg.

MN: Varför tror du att vi har en sådan självbild när så himla mycket statistik och forskning visar på att det faktiskt är motsatsen?

KV: Ja, det finns ju en hel del forskning på det ämnet som jag kanske inte ska ge mig in i, det finns de som kan det bättre men jag tror att en del handlar väl om att vi har tagit starkt avstånd mot, ja men rashygien och det som ändå hände under andra världskriget och att i viljan av att inte ha något med det att göra så har vi på något sätt gått så långt åt det andra hållet att vi inte ens vill prata om det och då, då blir det ju svårt om vi har ett problem för ser man inte, kan man inte, har man inte ord för problemet och det som är så kan man heller inte göra något åt det och där finns ju andra länder som har kommit längre.

MN: Du nämner det här med att sätta ord på saker och ting. Vad rent konkret, vad betyder det att sätta ord och hur gör man det?

KV: Ja, alltså vi började ju med att, ja men dels påvisa att det finns en diskriminering för det är det första steget att förstå och det, vi har ju bland annat tagit fram en rapport som visar på en stark och stor strukturell diskriminering på arbetsmarknaden. Så när man ser det så förstår man ju att man behöver göra någonting åt det också. Det, det är ju ganska komplext. Vi har ju i Sverige en debatt där vi talar väldigt mycket om utrikes födda och inrikes födda och där vi tenderar att se icke-vita som utrikes födda och det är inte samma sak. Det finns många som är födda och uppvuxna i Sverige, som inte är utrikes födda så vi behöver på något sätt börja prata om de verkliga, så att säga, orsaken till diskrimineringen för pratar vi bara om utrikes födda så är det väldigt lätt att man fokuserar på individens brister, man är nyanländ, man kanske saknar språk, man saknar kompetens medans det vi vill titta på det är just de strukturella hinder som genomsyrar samhället som gör att alla inte har samma möjlighet att komma in på arbetsmarknaden oavsett om du är född och uppvuxen i Sverige eller inte.

MN: Och vad, vad är din roll i allt det här?

KV: Ja, jag är projektledare så att jag jobbar med att driva projektet framåt och utvecklar det kan man väl säga, ser till att vi lever upp till det vi har sagt att vi ska göra. Vi har också ett bra gäng runt omkring mig med stor kompetens inom en mängd olika områden så att vi är ett väldigt bra team ska jag säga med många skilda kompetenser.

MN: Du nämner det här med att ni mötte, i liksom början av projektet, att ni mötte en hel del motstånd eller innan projektet blev ett projekt när man liksom var i idéfasen. Vad, för det är ju någonting som man överlag kan liksom känna igen sig i när man jobbar med diskrimineringsgrunder, att så här det finns ett motstånd och det tas inte alltid emot med liksom öppna armar. Men hur, hur såg det ut för er i liksom motståndet och vad, vad var det som ändå gjorde att ni fick igenom projektet? För nu är det ju ändå ett etablerat projekt som har funnits i ett par år.

KV: Ja, jag tror att en del handlar om ihärdighet för det kan jag ju säga att inledningsvis så var jag ensam på Länsstyrelsen att driva den här frågan. Ja, under nästan tre års tid och det var ju ganska, det var ganska tungt och jobbigt medan så sakteliga så har ändå folk börjat se och tycka att det här är viktigt så nu, nu har vi ju vind i ryggen och många som verkligen stödjer projektet och ser att det här är väldigt behovt.

FV: Hur kommer det sig, ni står ju bakom den här podden, Vidga Normen-podden, hur kommer det sig att ni tyckte att den här podden var viktig?

KV: Ja, nu arbetar ju vi med tio arbetsgivare i vårt län och de har vi ju mycket dialog med. Vi har nyhetsbrev och utbildningar och vi kände också då att vi ville ha fördjupande samtal inom de olika kunskapsområden som vi jobbar inom där det första då är språk och då såg vi att podden kunde vara

ett bra forum just för fördjupande samtal. Men sen så har vi också ett stort intresse ifrån andra delar av Sverige, från alla möjliga olika organisationer så vi vill också ge dem en möjlighet att följa arbetet och utveckla sina egna tankar inom det här området. Så att vi ser det som en jätteviktig uppgift för att öka medvetenheten om den här diskrimineringen.

FV: Du pratade förut om att i Stockholms län så tillhör ungefär en fjärdedel av befolkningen någon synlig minoritet, alltså att man utseendemässigt bryter mot normen för hur en svensk person ser ut och ni säger att ni i praktiken vill synliggöra och motverka arbetsmarknadens diskriminering av svenskar som inte är vita. Men hur gör ni det konkret?

KV: Ja, då jobbar vi ju med utbildning av de anställda i de här organisationerna och vi jobbar med fyra kunskapsområden där det första då är språk som jag har nämnt, att överhuvudtaget etablera ett språk och känslomässigt klara av att prata om det utan att ta det personligt och säga att man är anklagad eller inte anklagad utan att det, det här är ett område vi måste jobba med och sen så går vi över i kartläggning och uppföljning där vi också då tittar på men hur kan man mäta hur det ser ut och då måste man ju kunna jämföra grupper mot varandra på samma sätt som man jämför kön när man tittar på lön och arbetsförhållanden och så vidare. Och därefter så kommer vi i höst att gå över i ledarskap att vi behöver ha ledare som också är trygga i de här frågorna och klarar av att prata om det och sätta mål och hantera situationer som kan uppstå också när man har en organisation med personer från olika kulturer och med olika erfarenheter. Och därefter så kommer vi att gå över i inkluderande arbetsmiljö. Hur ser vi till att alla anställda också mår bra i det här och att vi inte omedvetet diskriminerar varandra på olika sätt? För det ska jag ju säga att i Sverige så tenderar vi oftast att prata om rasism som att det är hatbrott, men hatbrott det är ju bara toppen av isberget. Den stora diskrimineringen det är det som sker i vardagen och som ofta sker helt omedvetet ifrån vita svenskar och det är det vi försöker på något sätt medvetandegöra för vi behöver lyssna mer på, på icke-vita kring upplevelser och hur vi kan förändra vårt sätt att vara så att alla trivs och får utrymme.

MN: I de här utbildningarna som ni har haft, speciellt liksom men i början, ja men hur tas det emot av de som är med på utbildningarna? Är det mycket känslor eller ...? Ja, men nej men hur tas det emot?

KV: Ja, det tas emot på ungefär liknande sätt. Det finns ett spektra, det finns de som tycker att det här är jättebra och vill att vi ska gå nästan fortare framåt och det finns de som går in i motstånd att de försvarar hur det är och att de inte menar något illa och att många av oss har upplevelser av att ha varit utsatta eller har haft det svårt och tufft någon period av livet men i det här sammanhanget så vill vi göra plats för att prata om just hudfärgsbaserad diskriminering för det är något som vi aldrig pratar om annars. Och här i det här forumet så är det det vi undersöker och, ja, funderar kring och det väcker väldigt mycket känslor det gör det.

FV: Det finns ju många personer som upplever att de blir behandlade med omvänd rasism, alltså att man som vit blir attackerad utifrån sin vithet – hur tänker du kring det?

KV: Jag tänker att det där måste man ha maktförhållandena med sig i bakhuvudet också. I dagsläget så har vi en vithetsnorm där vita har makten kan man säga och tolkningsföreträde i de flesta situationerna. Så att säga att omvänd rasism existerar blir lite tokigt för det är inte samma systematik som den andra diskrimineringen är. Diskrimineringen mot icke-vita är så, det genomsyrar hela samhället på ett helt annat sätt än en enskild händelse som en vit möjligen då upplever.

FV: Finns det någon sektor som känns som att man har kommit längre i det här arbetet som ni er ert arbete stöter på?

KV: Nej, egentligen inte. Det är ju, jag tänker på de arbetsgivare vi arbetar med så skulle jag nog säga att alla är på ungefär samma nivå sen har man lite olika arbetskultur i organisationerna men i den här frågan så är det så, är det ganska jämförligt och jag tror att det är så i de flesta organisationer. Vi har ju träffat många andra arbetsgivare utöver de som deltar i projektet nu. Och vi har hitintills egentligen

inte träffat på någon som bedriver ett fullvärdigt aktivt arbete mot hudfärgsbaserad diskriminering. Och jag tänker, jag vill också tillägga här nu när jag pratar om de här kunskapsområdena som vi arbetar med, som vi utbildar inom, där är ju tanken att vi i samband med utbildningarna bygger upp ett system för aktiva åtgärder hos arbetsgivaren som diskrimineringslagen kräver att man ska ha för alla diskrimineringsgrunder inklusive hudfärg som sorterar under etnicitet. Och det här arbetet har vi egentligen inte sett hos någon arbetsgivare än så länge. Så att det finns väldigt mycket att göra och där kan man väl önska att det skulle vara en bättre uppföljning på om man har sådana här system på plats eller inte. Det krävs enligt lagen men det är egentligen ingen som följer upp.

MN: Vill du ge ett exempel på vad aktiva åtgärder är för någonting?

KV: Ja, aktiva åtgärder det handlar om att motverka diskriminering och främja lika möjligheter och rättigheter på arbetsplatsen. Och det gör man genom att man först måste undersöka hur det ser ut i organisationen och då jämför man då olika grupper utifrån varandra. Det här ska man då göra för alla diskrimineringsgrunder. I dag gör ju många det för kön men det finns då ett antal diskrimineringsgrunder till som man skulle behöva titta på. Så man jämför grupperna för att se: Finns det en diskriminering eller inte? Och därefter så analyserar man vad man har fått fram och sen så vidtar man skäligen åtgärder och sen så utvärderar man och följer upp och därefter så fortsätter den här snurrn med kontinuerlig förbättring allt eftersom. Så man ska ha ett systematiskt arbete på plats för det här. Och det är det som kallas aktiva åtgärder.

FV: Jag vill koppla tillbaka till någonting som du pratade om förut och det är de här tio arbetsgivarna som ni har kopplade till er i projektet. Hur hittade ni dem eller hur fick ni med dem på den här resan?

KV: Ja, vi har haft mycket uppsökande arbete under ganska lång tid. Vi började så att säga arbetet där 2014 med att vi höll utbildningar bara för att medvetandegöra arbetsgivare kring problematiken och då fick vi ofta frågan ”Men hur, hur vad kan vi göra då för att motverka det här?” Och just då hade vi inte riktigt något svar, något bra svar på det. Sen har vi nu, allt eftersom åren gått så har vi arbetat upp ett bra system för det här och vi har bland annat gett ut då en handbok om aktiva åtgärder med koppling till hudfärg som vi då ger ut till alla arbetsgivare som deltar i det här. Så att de arbetsgivare som deltar det är sådana som vi på olika sätt har kommit i kontakt med. Vi har ju arbetat mycket uppsökande, vi har, ja ringt in, fysiska möten och så vidare. Och ofta så handlar det om att det finns någon i organisationen som ser det här och tycker att det är viktigt. Man behöver ha en ingång i organisationen skulle jag säga. Någon som så att säga orkar kämpa lite extra för det internt.

MN: Kan man eller borde man ställa några generella minimikrav på en arbetsgivare?

KV: Alltså det görs ju redan idag enligt diskrimineringslagen, men det följs inte upp. Så det är väl egentligen där det brister skulle jag säga.

MN: Varför tror du att det brister?

KV: Jag tror att kunskapen om hudfärgsbaserad diskriminering är för låg i Sverige generellt så att många som borde arbeta med den här frågan förstår den inte ens.

MN: Precis. När det kommer till, till exempel arbete för jämställdhet och, ja men det finns ju strategin som heter jämställdhetsintegrering och så vidare så pratar man ofta om att det är, att det finns liksom en risk med att det bärs av en person eller att det liksom det finns en eldsjäl som brinner för det här och att när man väl lämnar organisationen eller vad det nu kan vara så, ja men fallerar det arbetet lite. Vad tänker du kring det och i relation till diskrimineringen i relation till hudfärg?

KV: Nej men jag tror delvis att du har rätt i det. Det finns en risk i det. Samtidigt så arbetar vi ju just med att höja kunskapen genom dels så att säga teoretiska kunskaper men också att deltagarna praktiskt får arbeta med frågan och börja upprätta det här systemet för aktiva åtgärder. Så ambitionen är att det ska finnas ett system på plats när utbildningen är klar. Sen måste ju det där naturligtvis fortgå då med

ständiga förbättringar. Men vi hoppas och arbetar för att, att sådana processer förändras under projektets gång så att vi får det så att säga på rull kontinuerligt men jag, jag vet ju att det är svårt med jämställdhetsintegrering så att det är utmanande, det är det.

MN: Precis. Och för er som inte känner till vad jämställdhetsintegrering är så är det Sveriges nationella strategi för att jobba med de jämställdhetspolitiska målen som går ut på att man integrerar ett jämställdhetsperspektiv i liksom alla beslutande processer, i alla styrande dokument och, så att det blir liksom ett vardagsperspektiv. När man liksom gör sina val på jobbet i vardagen så har man alltid med sig ett jämställdhetsperspektiv.

FV: Katarina, jag tänkte också fråga, du pratade här om att höja kunskapen i de här organisationerna. Tittar ni då på, höjer ni då kunskapen på ledningsnivå och rekryterarna, alltså de som sitter och rekryterar på stabsnivå eller hur jobbar ni praktiskt?

KV: Det beror lite på organisationen. Vi arbetar med delar av organisationen oftast. Vissa deltar med hela organisationen beroende på hur stora de är. Men Försäkringskassan till exempel de har många tusen i Sverige. Där jobbar vi med en avdelning som ändå är viktig så att säga i den centrala funktionen. Och sen så har vi andra arbetsgivare där HR-enheten är med. Andra har kanske ett kontor med och sen sitter ledningsgruppen nationellt med för att sen själva så att säga ta det vidare och sprida det nationellt ut i landet. Så att det beror lite på hur arbetsgivarna har valt att arbeta, så det varierar.

MN: Hur ser det ut hos Länsstyrelsen? Om man gör en snabbkoll på er på Vidga Normens hemsida så skriver ni att organisationer inte avspeglar befolkningen och kan de då ens vara representanter för befolkningen så då tänker jag, ja men en relevant fråga är ju hur det ser ut hos Länsstyrelsen?

KV: Ja, högst relevant. Tyvärr är inte vi bättre än genomsnittet men däremot så deltar vi själva i projektet. Så att vi arbetar även med vår egen organisation med ambitionen då att få ett arbete med aktiva åtgärder på plats och kunskapshöjande insatser. Så ser det ut. Jag hoppas jag kan svara annorlunda om något år.

FV: Vad har varit roligast med det här projektet?

KV: Ja, det roligaste det måste jag nog säga att det är när man ser att folk plötsligt ser och förstår. Då har man satt igång en process som jag tror varar livet ut. Det tror jag är nog det som ger mig mest i alla fall.

FV: Är det någonting som har förvånat dig då?

KV: Ja, det som har förvånat mig det är nog just att alla de som faktiskt är berörda av den strukturella diskrimineringen kopplat till hudfärg att de ändå så oförtrutet kämpar på och påtalar problemet och sina rättigheter, de utbildar, de svarar på kloka frågor och oftast i motvind. Och det som förvånar mig där är hur orkar de? Och hur upprätthåller de så att säga sin energi? Jag drabbas själv ibland av hopplöshetskänslor men då är jag inte heller drabbad personligen. Så där skulle jag verkligen vilja skicka en eloge till alla de som träget arbetar på och det är också tack var dem som jag själv har fått min insikt i hur den här hudfärgsbaserade diskrimineringen tar sig uttryck i Sverige. Så ett stort tack till alla er vill jag rikta ut.

FV: Och vad har då varit svårast?

KV: Det svåraste det är nog just det här mentala motståndet som de flesta uppvisar till en början att, ja men, att vi har väl inga problem med det här i Sverige och på min arbetsplats. ”Vi är ju så jämlika och jag upplever inget sådant, jag ser inte färg eller vi skapar bara skillnaderna genom att prata om det”. Det är några av de reaktioner som man brukar få. Och det där tycker jag är jobbigt att hantera också för att jag själv har svårt att liksom vända det och synliggöra varför man behöver arbeta med det. Men

då har vi i projektet flera otroligt skickliga utbildare som kan hantera det här och svara och få folk att, ja men förstå på ett annat sätt. Så att det hanterar vi ändå.

FK: Om man som arbetsgivare lyssnar på det här avsnittet och tänker att det här något som jag vill göra i min organisation. Vart ska man då börja?

KV: Ja men, dels så har ju vi en hemsida, vidganormen.se, där kan man dels hitta den här rapporten ”Antisvart rasism och diskriminering” som vi har tagit fram som visar på just den strukturella diskrimineringen kopplat till hudfärg i Sverige. Och där finns också en handbok, ”Vit, svart eller brun”, om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg och man kan också skriva upp sig på nyhetsbrev där man får fördjupad kunskap, regelbundet, kring den här frågan. Och naturligtvis lyssna på Vidga Normen-podden. Och sen så får man gärna kontakta oss också så kan vi se om vi har möjlighet att, att göra någonting.

MN: Vi har väl en fråga kvar men jag tänker på det här med som du nämnde som jag tyckte var jättefint Katarina att man orkar och fortsätter och där tänker jag att det vore intressant att prata lite om såhär att jobbet med att vidga normen kan inte alltid läggas på personer som bryter mot normen utan att det är viktigt att man liksom går samman och också att det är viktigt att det är tunga organisationer som har makt och som har en stor liksom inverkan på samhället också kan, är med i det här arbetet och liksom förstås om svar också.

KV: Ja, jo det är ju en mänsklig rättighet som alla ska leva upp till och vi har också en lag som föreskriver att vi ska arbeta med det så att det här borde alla arbeta med men jag tänker också att en utmaning det är ju också att skapa en politik för jämlikhet precis som man ju har för jämställdhet. Att det skulle gör en stor skillnad. Och jag tror personligen att om jämställdhet var 1900-talets stora fråga så tror jag att jämlikhet kopplad till hudfärg kommer att vara 2000-talets stora fråga. Vi kan inte blunda längre för den ojämlikheten som finns beroende på om du är vit eller icke-vit.

MN: Precis. Och det är så viktigt att lyfta det och att liksom att folk vill dom det? Men också som du säger att man tar sitt ansvar som organisation. Men det här tar ju oss till vår avslutande fråga till dig Katarina och det är ju: Vilka utmaningar står samhället inför nu framöver?

KV: Ja, ja men då tror jag den största utmaningen är att politikerna vågar lyfta frågan och börja att skapa en politik för jämlikhet på riktigt. Och om jag får tillägga just det här att rasism är inte enbart hatbrott, det är bara toppen av isberget. Rasism är den vardagliga diskriminering som många utsätts för och som långsamt bryter ner personer just genom sitt upprepande och där behöver vi bättre förstå och bättre börja lyssna och skapa organisationer med skilda erfarenheter kopplat till de här frågorna. För att man ser olika svar på en del frågor beroende på vilka erfarenheter man har.

FK: Har du något annat Katarina som vi inte har frågat om som du tänker på att det här måste vi få med?

KV: Ja men jag tänker att den här rapporten vi har tagit fram kanske kan vara intressant att nämna. Att vi lät ju Uppsala universitet och CEMFOR, Centrum för mångvetenskaplig forskning om rasism undersöka just hudfärgens betydelse på arbetsmarknaden och de använde då statistik från SCB från cirka sex miljoner människor, det vill säga alla i arbetsför ålder 20-64 år, där man då jämförde tre grupper: dels personer som är födda i Sverige med en förälder född i Afrika söder om Sahara eller personer födda i Afrika söder om Sahara och de här två grupperna så att säga är proxy för svarta svenskar. Och sen så den tredje gruppen då, övriga befolkningen som är proxy för vita svenskar även om det i den gruppen fanns andra svenskar som rasifieras, som är icke-vita. Och den rapporten visar väldigt tydligt på att det finns en hudfärgsbaserad diskriminering och några av de fynd som man såg var dels att personer som är födda i Afrika eller med minst en förälder född i Afrika behöver ha en forskarutbildning för att få samma genomsnittliga disponibla inkomst som en Sverigefödd person som har gått en max treårig eftergymnasial utbildning. Så det är ett antal år i utbildning som skiljer för att

man ska få samma lön. Och om man vänder på det så kan man också säga då att svenskfödda som har treårig eftergymnasial utbildning har 150 procent av bruttolönen av svenskfödda afrosvenskar med treårig eftergymnasial utbildning, det vill säga vi har ett vithetspremium på ungefär 33 procent av lönen för vita svenskar. Och den här undersökningen är ju gjord på samma sätt som man jämför lönen mellan kvinnor och män så det är ju inte då två personer som sitter bredvid varandra på samma arbetsplats utan det är ju aggregerat genom livet och som beror på att man har längre tid i arbetslöshet som svart, man är oftare överkvalificerad för sina tjänster, mer sällan chefspositioner, man är överrepresenterad i sektorer med lägre status och lön till exempel. Och det som är intressant är också att om man tittar då på lönespridningen när man jämför de här tre olika grupperna på olika utbildningsnivåer så ser vi att det spelar ingen roll om man som svart svensk är född i Afrika eller född och uppvuxen i Sverige. Det är ungefär runt en tredjedel löneskillnad mellan svarta svenskar och vita svenskar oavsett födelseregion och utbildningsnivå. Så det här har ju inte med migrationen att göra som vi oftast pratar om det i samhället. Vi pratar om utrikes födda och inrikes födda men det här visar tydligt att det spelar ingen roll, inte för svarta svenskar i alla fall utan det är hudfärgen som är avgörande.

MN: När ni är ute och pratar om den här statistiken, men hur reagerar folk?

KV: Nej men folk blir ju väldigt upprörda. Det är ju väldigt, det är fel och det är galet och ja men många blir chockerade skulle jag vilja säga. Det här är det många som inte har en aning om. Och det är väl därför som vi menar på att det är viktigt att kunna jämföra grupper för ser vi inte skillnaderna så kan vi heller inte göra någonting åt dem.

MN: Det där sista var fantastiskt.

FV: Ja, jättebra att få med.

MN: Ja, otroligt talande också.

FV: Ja, så vi tackar dig så jättemycket Katarina för att du har varit med oss idag. Tack för dina kloka tankar och all din kunskap som du har delat med dig.

KV: Ja men tack för att ni var så tillmötesgående att det gick att ordna. Det var toppen.

MN: Tack själv.

KV: Ta hand om er nu.

MN, FV: Tack detsamma.

MN: Ha det fint.

KV: Ja, tack själva.

MN, FV, KV: Hej då. Hej.

MUSIK

FV: Så Mona vad tyckte du om vårt första avsnitt och vårt första samtal?

MN: Ja men jag tyckte att det här var jättespännande, speciellt det här med statistiken som väldigt få egentligen känner till. Att det liksom ja men hela tiden, ja men är en ögonöppnare.

FV: Jag håller med dig. Också många svåra begrepp tänker jag. Det är ju sådana begrepp som vi kommer att prata mer om i kommande avsnitt.

MN: Precis.

FV: Ok, då är det dags för Grej of the day.

MUSIK

FV: Grej of the day handlar ju om att vi lägger lite mer tyngdpunkt på någonting som vi tycker är viktigt efter vårt poddavsnitt och det kan vara lite vad som helst egentligen som kopplar till det vi har pratat om. Och i dagens avsnitt så var det ju någonting som Katarina nämnde nämligen handboken "Vit, svart eller brun" som är en handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg som Länsstyrelsen har gjort och den hittar man på www.vidganormen.se

MN: Det var allt för den här veckans poddavsnitt. Vi tackar så jättemycket för er som har lyssnat och vi hörs nästa gång.

FV: Ja det gör vi. Vi hörs.

MUSIK

Du har lyssnat på Vidga Normen-podden, en podd där du får följa med mig Fatema Vanat och Mona Nechma genom en resa där vi öppnar upp för kunskap, funderingar och kanske väcker lite känslor för att utmana och vidga normen kopplat till hudfärg. Det är Länsstyrelsen i Stockholm och Europeiska socialfonden som står bakom podden.

MUSIK