

Vidga normen-podden - Avsnitt 10

Man 1: Idag tycker vi att det är helt knasigt att man mätte människors kroppsdelar och hårfärger och allt vad det nu kunde vara, hudnyanser och så. Men det var det de svenska forskarna gjorde och genom att göra det så gick det att säga att svenskarna var mer vita än andra för att de hade en viss typ av kroppsmaått. Det låter jättekonstigt det här och helt absurt i dag men det här är för lite mer än hundra år sedan och det var någonting som hela världen egentligen accepterade. Ja, det kanske fanns några som ifrågasatte det men i stort sett så var alla överens om att människor i norra Europa med svenskarna i spetsen var liksom supervita om man säger och det tyckte även amerikaner exempelvis, australiensare, kanadensare. De latinamerikanska staterna tyckte i stort sett likadant. Så det var det som gjorde att den svenska vitheten blev så exceptionell och speciell helt enkelt. Den sticker liksom ut, den är mer vit än andra vitheter om man säger. Den är vitast av alla vitheter.

Man 2: Alltså, det vi pratar om här nu det är mänskliga rättigheter och det är staten som har de förpliktelserna mot individen. Nu när vi pratar om det kopplat till hudfärg så, Sverige skrev ju på raskonventionen redan på 70-talet.

Kvinna 1: 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.

Kvinna 2: Man är liksom väldigt rädd för att våga prata om det. Och det har vi ju pratat om på utbildningen också att i Sverige så man anser sig inte vara kanske ett rasistiskt land och att det inte finns rasism här utan det är någonting som kanske fanns förr i tiden men att det finns ju ändå liksom kvar och då tror jag att man är rädd för att om vi börjar prata om det så blir det liksom, då kommer det att skapas rasism.

Man 3: Ibland så centraliserar vi väldigt mycket så där rasism kring vad har människor för avsikter? Menade de illa eller inte? Och jag tycker att vi måste gå bort från det och titta på utfall eller vad som händer med människor och försöka förhindra det och om den här färgblindheten som vi har lagt oss till med så starkt i Sverige har de här hemska ödesdigra effekterna för människorna, att det till och med handlar om liv och död, då måste vi överge det här sättet att förhålla oss och börja titta på verkligheten med andra glasögon.

Kvinna 3: Efter tre års arbete är det dags att summera arbetet med Vidga normen i praktiken. Projektet har drivits av Länsstyrelsen i Stockholm och har haft till syfte att främja en jämlik regional tillväxt i Stockholmsregionen. Det har man gjort genom att ta fasta på skillnader i utfall på arbetsmarknaden mellan vita svenskar och svenskar som tillhör synliga minoriteter för att sedan applicera metoder för att synliggöra och motverka diskrimineringen bakom de här skillnaderna. Så vilka lärdomar tar vi med oss? Och vad är nästa steg? Följ med när vi blickar tillbaka och framtids-spanar.

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

FV: Hej Mona!

MN: Hej Fatema!

FV: Hur känns det att vara här idag och spela in sista avsnittet av Vidga normen-podden?

MN: Det känns blandat. Det känns konstigt att det har gått två år redan och att vi är klara och samtidigt känns det väldigt roligt att vi är här (skratt) idag och till alla som lyssnar så kan jag säga att vi har köpt med oss massa bullar här (skratt) så det har vi framför oss för att fira att vi har ett, ja sista avsnittet. Hur känner du?

FV: Jag håller med dig. Jag tycker också att det här är liksom, både tråkigt och roligt. Det har varit två spännande år med jättemycket kunskap och spännande tankar och resonemang som har förts i den här podden och nu håller vi att rundar av och avslutar och ser vart framtiden tar oss i de här frågorna. Jag tycker det ska bli jättespännande.

MN: Ja, precis. Och precis här i början av avsnittet rullade det lite, några klipp ifrån avsnitten, lite tillbakablickar med saker som har varit lärorika för oss, ja, men saker man tar med sig.

FV: Ja, och jag tycker det är intressant för att vi har ju fått ganska mycket reaktioner på den här podden och det är många som pratar om hur viktig den kunskapen är att få. Och att det inte riktigt har funnits en möjlighet att ta till sig den här kunskapen på ett tillgängligt sätt tidigare. Jag tycker att det är jättebra att Vidga normen i praktiken har funnits och att vi har fått möjligheten att göra det här uppdraget och att vi nu får både titta tillbaka lite men också titta framåt och se vad som händer i framtiden.

MN: Ja, precis och i dag har vi ju med oss Katarina och Kitimbwa som båda har gästtat podden några gånger men som också har jobbat i projektet Vidga normen i praktiken. Så det känns som att de är helt rätt gäster att summera med.

FV: Jag håller med. Då kör vi igång.

MN: Vi kör igång.

MUSIK

FV: Välkomna till det här sista programmet av Vidga normen-podden Katarina och Kitimbwa! Det är jätteroligt att ha er här och få summera den här tiden tillsammans med er. Hur mår ni? (skratt). Hur mår ni?

KV: Nej, men bra det känns roligt att få reflektera lite över de här dryga tre åren som vi har drivit projektet.

KS: Ja, jag vill hålla med dig att är inte alltid man har den förmånen att kunna reflektera när man är mitt uppe i en process men nu när vi börjar runda av och utvärdera och rapportera så är ju det rätt tillfälle att faktiskt fundera över vad som har hänt under det här åren tillsammans.

MN: Om ni ska sammanfatta det som har hänt med kanske en mening, de här tre åren, vad skulle ni säga då?

KV: Jag skulle nog säga att en fråga som har uppfattats som känslig har gått till att bli möjlig att prata om med många arbetsgivare.

MN: Kitimbwa, vad tänker du?

KS: Ja, jag skulle väl vilja säga att rasism har, lite tack vare det här, också kommit att röra personer som inte nödvändigtvis drabbats negativt av rasism.

MN: Mm.

KS: Med alla de utmaningar som det innebär.

FV: Ni har ju varit i den här processen i tre år nu som sagt. Vad tar ni med er? Vad har kommit fram under den här processen skulle ni säga?

KV: För min del så tror jag just det här att vi generellt behöver bli bättre på att prata, eller gå bort ifrån avsikten till effekten tror jag är en fråga vi kommer behöva fortsätta lyfta när vi pratar om rasism. Att det inte bara är så att säga är medvetna onda handlingar utan att rasism sker många gånger omedvetet. Så vi behöver komma bort från att prata just om avsikten till vad blir effekten? Får det en rasistisk effekt och i så fall så behöver vi göra annorlunda.

KS: Det här kräver ganska mycket arbete och att man ofta underskattar det arbetet som går in i att få vanliga medarbetare på svenska arbetsplatser att se rasism som en fråga om ojämlikhet och som berör dem allihop i en organisation. Det behöver man verkligen lägga ner tid på att det ska sjunka in så att man kan arbeta med det som heter aktiva åtgärder och olika insatser att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett hudfärg i det här fallet.

MN: Om vi spolar tillbaka tiden de här tre åren, vart var Länsstyrelsen någonstans när man liksom påbörjade det här projektet? Har det skett någon liksom inre resa för Länsstyrelsen också under den här tiden.

KV: Det skulle jag nog säga. Länsstyrelsen är ju som samhället i stort där de flesta befinner sig. Så att vi var, ja, ganska omogna i den här frågan när vi började och har ju gjort en egen resa och blivit mer medvetna och börjat förstå frågan på ett nytt sätt. Vi har ju bland annat tagit fram en hel del ny kunskap också som har blivit tillgänglig, bland annat då rapporten Vita privilegier och diskriminering på arbetsmarknaden som beskriver just mekanismerna för hur rasism sker i arbetslivet och hur ojämlikheten skapas och vidmakthålls. Det här är ju nytt både för oss och för andra och det ger oss ju väldigt god kunskap för det fortsatta arbetet.

FV: Hur kommer det sig att Länsstyrelsen tog, eller ville ha det här uppdraget från första början? Man skrev ju en ansökan till Europeiska socialfonden. Hur påbörjades det arbetet och varför?

KV: Vidga normen började redan 2014 som en effekt av afrofoberapporten som ju var en, eller är en kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i Sverige och som tittar på alla sektorer både utbildning, arbetsmarknad, bostad och så vidare och som visar på att det förekommer, det är stor ojämlikhet i Sverige kopplat till hudfärg. I och med det så samlade vi ett antal aktörer i regionen som var intresserade av att arbeta med frågan och började så att säga föra samtal och utbilda oss och andra kring begränsande normer kring hudfärg. I takt med det så ökade ju både kunskapen och intresset för att också arbeta vidare och göra något aktivt för att också motverka det och koppla det till arbetslivet så på det sättet skulle jag nog säga att Vidga normen i praktiken kom till.

FV: Vilka utmaningar och lärdomar har ni funnit under vägens gång? Vad tar ni med er?

KS: Om jag får börja så, jag vet inte om jag ska kalla det utmaningar eller lärdomar men jag har alltså jobbat med 22 organisationer, tror jag att det är totalt, under den här tiden. Vi har varit ganska nära in på dem, vi har haft mellan åtta och tio utbildningstillfällen där vi har gått ganska djupt in i frågorna vad har hudfärgen för betydelse på en arbetsplats, så jag har ju lärt känna en hel del människor och kommit att uppskatta deras insats. För många var det här väldigt nytt, många har väldigt tveksamma och jag skulle vilja säga att i alla de här organisationerna så har man gjort en resa, en förflyttning så man har ju valt frivilligt att vara med på någonting och för det så ska alla ha en eloge tycker jag och det är någonting som jag tar med mig att jag tycker att det här går att göra. Det är ett arbete som går att göra och man kan lägga grunden för ett mycket, mycket bättre arbete med att främja lika

rättigheter och möjligheter och förebygga diskriminering, alltså arbeta mot rasism i svenska organisationer och det tycker jag att de här ungefär 650 deltagarna har hjälpt till att visa.

MN: Det är väldigt många personer som har liksom haft någon typ av kontakt med det här projektet. Men Kitimbwa du som har varit ute och utbildat vill du bara berätta hur ser utbildningsprocessen ut?

KS: Vi utgår från den princip som gäller när man arbetar med det som kallas aktiva åtgärder i diskrimineringslagstiftningen och det är att det vi gör ska bygga på sakkunskaper om förhållandena i organisationen. Så vi går inte bara dit och sätter igång och utbildar folk utan vi utgår från vilka behov finns det. Så vi började med att göra en kartläggning av hur ser det ut med kunskapsnivån, hur ser det ut med attityder, hur det ser ut med arbetet idag för att på olika sätt främja lika rättigheter och möjligheter så att den här utbildningen kan vara anpassad till det. Det gör vi och sedan så får man lära sig olika saker om hur rasismen har betydelse i organisationen. Vi har också lärt oss saker om hur den egna organisationen faktiskt fungerar. Sedan så får man helt enkelt ett underlag för att kunna gå vidare med det egna arbetet med det här som de här deltagande organisationerna då nu i olika utsträckning använder för att utveckla sitt arbete med aktiva åtgärder. Det är så processerna sett ut ungefär.

MN: Mm, och sedan har ni väl också utgått ifrån fyra olika moduler som varje deltagande organisation får liksom genomgå. Berätta lite om de modulerna och hur kom ni fram till just de fyra?

KS: Ja, rekommendationer om hur man kan arbeta med aktiva åtgärder som man kan se på Diskrimineringsombudsmannens hemsida och där pratar man om att arbetet då behöver börja med kunskapen om sakförhållanden i organisationen som att man behöver en kartläggning och när man har gjort den här kartläggningen så gör man en analys och i den analysen så frågar man sig om det finns eller förekommit diskriminering i organisationen baserat på saker som man sett i dag som man jobbar på eller om det finns risk för diskriminering i organisationen. Och om man ser det utifrån olika aspekter av verksamheten så kan ha att göra med löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, arbetsförhållanden och annat, ja då behöver man tillgripa åtgärder och det är då nästa steg i den här processen. Efter att man har tillgripit åtgärder så utvärderar man för att se om de här åtgärderna haft effekt. Och sedan börjar man om på nytt i den här processcirkeln då. Sedan för att kunna överhuvudtaget göra det så kommer man då till de här temana som vi har i våra fyra moduler. Vi tror att för att kunna göra det så behöver man kunna prata om fenomenet hudfärg och dess betydelse i organisationen. Så man behöver alltså ha ett språk. Ett språk behöver man ju också ha för att kunna kategorisera diskriminering. För att kunna fastställa diskriminering måste man kunna göra jämförelser mellan olika grupper. Så hur ska vi prata om hudfärg? Hur ska vi beteckna varandra? Det är den första modulen som vi jobbar med. Sedan så jobbar vi med kartläggning då, som är det andra steget. Hur ska man då göra de här kartläggningarna för det finns väldigt många frågor kring det, en del som har att göra med personuppgifter och känsliga personuppgifter. Hur kan man då samla in ett kunskapsunderlag utan att gå emot några bestämmelser kring de sakerna. I nästa steg så pratar vi om hur mycket man uppbär en inkluderande kultur som har med den psykologiska och sociala arbetsmiljön att göra som kan vara mer eller mindre inkluderande mot olika grupper av människor kopplat till hudfärg. Slutligen så jobbar vi med ledarskap i den fjärde modulen. Hur leder man ett sådant här arbete? Är det en speciell, kommer det speciella hänsyn, speciella utmaningar i organisationer som kanske går från att ha varit homogena, homogent vita, till att vara, präglas av mer mångfald och olikhet kopplat till hudfärg. Det är då de här frågorna kring ledarskap man kan ställa sig. Det är våra fyra moduler som vi har som vi tror man behöver för att kunna arbeta då i enlighet med rekommendationerna hos DO.

FV: Du pratade om att de här, många utav de organisationerna som har varit med, de deltagarna som har varit med har gjort en förflyttning. Vad innebär den förflyttningen? Vad har ni sett inom projektet?

KS: Enkelt uttryckt så kommer det till uttryck i våra kartläggningar för där frågar vi de deltagande organisationernas medlemmar, både i enkäter men också i djupintervjuer: Hur ser du på nödvändigheten av att ha ett systematiskt och målstyrt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter kopplat till hudfärg? Det kan vara olika typer av frågeställningar då. Veldig många i Sverige då har den här uppfattningen att det här är någonting man inte ska bry sig om, det här är något man inte ska prata om, det här någonting man inte ska kartlägga och undersöka utan vad vi bör göra det är helt enkelt att inte låtsas om hudfärg och då genom att vara som det heter färgblinda så blir allting bra. Det är ett ganska märkligt sätt att se på saken eftersom det är ju inte så vi brukar närma oss andra diskrimineringsgrunder. Det är inte så vanligt att man säger att vi ska få en jämställd organisation mellan män och kvinnor genom att inte prata om män och kvinnor genom att inte undersöka ojämlikheter. Så att det där någonting som jag skulle säga att jag tror knappt någon längre tror i våra deltagande organisationer. Så det är ett exempel på en förflyttning.

FV: Det här med just språket tog ju även de deltagande organisationerna som vi hade med oss i podden i förra avsnittet upp att det var ett område som var svårt att ta till sig och det var ett av de svårare områdena att prata om. Hur tror ni att det kommer sig?

KV: Jag tror att en del till det, det handlar om att vi är så rädda just för att göra fel och säga fel och bli klassade som rasister så att vi låter hellre bli. Det är därför som jag menar på att vi behöver gå bort ifrån frågan om det finns en avsikt till vad det blir för effekt på samma sätt som vi jobbar med jämställdhetsfrågan att vi måste kunna prata om att det blir ojämlikhet kopplat till kön till exempel eller kopplat till hudfärg utan att vi pratar för mycket om avsikten utan tittar just på effekten och gör om och gör rätt när vi upptäcker att det blir fel. Annars så blir det en väldigt personlig fråga, det blir en väldigt stark fråga om det handlar enbart om mig som individ, om jag är rasist eller inte. De allra flesta vill inte vara det utan försöker vara goda människor men gör omedvetet rasistiska handlingar.

KS: Jag skulle kunna svara med en kort anekdot från en man som var med i en av våra utbildningar som beskrev sig som en 60-talist. Han menade att när han växte upp var enda sätten som man kunde prata om hudfärg, som man kunde uppmärksamma hudfärg det var på olika negativa sätt och han menade att sätten, uttrycken man använde ofta var fördomsfulla och bar på stigma och man använde det för att förlöjliga människor eller trakassera människor så att när man skulle vara korrekt i hans mening då var det när man inte låtsades om hudfärg, inte pratade om det. Han har haft den synen sedan dess och alltid när hudfärg nämns eller någonting så tycker han att det blev problematiskt för att det kan inte vara bra. Sedan råkar det bara vara så att han berättade att han har fått en svärdotter som är svart kvinna och nu har han fått ett barnbarn och då ska svärdottern ha frågat honom om, hon undrade: Kommer du att skydda mitt barn, ditt barnbarn mot rasism? Han svarade: Jo, men självklart, vadå, hur menar du? Då menade hon att du kan inte göra det så länge du inte låtsas om att hudfärg betyder någonting i ditt barnbarns liv så länge du fortsätter med den här färgblinda inställningen för att det här barnets hudfärg kommer att spela roll och den kommer att möta en massa olika typer av kanske svårigheter någon gång i livet och du måste kunna prata med det här barnbarnet om det om du ska kunna vara till något stöd. Och då hade då polletten trillat ner för den här personen att man kan inte vara antirasist genom att inte låtsas om betydelsen av hudfärg, man kan inte liksom vara en passiv antirasist utan man måste aktivt involvera sig i det här. Så beskrev den här personen det. Han sa också att den här utbildningen hade gjort att han fick en bekräftelse av det.

MN: Ja, intressant. Vi, jag tänker att som, eller idégrejen med att ha projekt är ju också att man vill liksom på något sätt prova nya metoder eller utforska ny mark och så där. Upplever ni att ni har kunnat göra det i det här projektet?

KV: Jag skulle nog säga att jag tycker verkligen att vi har gjort det just för att vi överhuvudtaget har börjat prata om frågan. Det är ju i princip ingen annan som har gjort tidigare och vi har fått, vi har många som följer oss intresserat och som nu också vill börja jobba med frågan och till och med på samhällsnivå nu så har ju länsstyrelserna faktiskt fått ett regeringsuppdrag att motverka rasism i arbetslivet eller på arbetsmarknaden. Så att jag tycker verkligen att vi har fått möjlighet att prova och bygga upp ett sätt att prata om och arbeta med frågan. Sedan finns det mycket kvar att göra.

KS: Jag tycker också, om jag får bygga vidare på att det här projektet har handlat om väldigt mycket mer än bara utbildningen i de här organisationerna, i de här 650 direkt berörda personerna. Vi har ju haft, det har praktiskt också påverkat hur man jobbar och tänker kring de här frågorna i regionen och det tycker jag vi har gjort. Det har handlat då om allt det arbete som Katarina har gjort och våra andra kollegor och allt det kunskaps- och resursmaterial som vi har tagit fram med hjälp av externa konsulter och så vidare så har det verkligen varit en mycket bredare sak än bara de här deltagande organisationerna. Det är ju också tack vare det tror jag som vi har haft den här påverkan som jag tycker ändå kan säga att vi har haft på det offentliga samtalet och att vi har lett fram till de här regeringsuppdragen och så vidare så att jag tycker att eftersom vi har i uppdrag på länsstyrelserna att bidra till en jämställd och jämlik regional tillväxt så där ingår ju en fungerande arbetsmarknad så har vi varit med och bidragit i det också om jag får säga det själv.

FV: Jag tycker den här senaste rapporten som släpptes från er, den här Vita privilegier och diskriminering, den visar ju lite på det som du är inne på Katarina att man behöver gå liksom från avsikt och i stället titta på effekten. Den pratar ju mycket om dynamisk diskriminering och att diskriminering på flera olika livsområden påverkar människor i hur utfallet blir till exempel på arbetsmarknaden och det känns som att ni, när ni påbörjade det här projektet så var ni ju inne på just de här perspektiven och var lite liksom före er tid. Så kommer den här rapporten som i mångt och mycket bekräftar det ni har arbetat med. Hur tänker ni kring den förflyttningen i kunskap? Hur ser ni på den? Hur har den sett ut under de här tre åren?

KV: Ja, alltså den här rapporten som ni nämner, Vita privilegier och diskriminering på arbetsmarknaden, som vi gjorde tillsammans med Lunds universitet och ett antal andra aktörer i regionen med finansiering också från socialfonden, den sammanställer ju forskning, både svensk och internationell forskning kring mekanismer för hur ojämlikhet skapas och vidmakthålls och visar dessutom genom ett antal delstudier att den här forskningen är relevant även för den svenska arbetsmarknaden. Det tycker jag har varit väldigt intressant för vi har ju länge så att säga känt till vad som händer i USA och i England och på andra marknader, men att det här också faktiskt är relevant för oss i Sverige där vi har kanske en självbild av att det inte finns så mycket rasism så tycker jag att det har varit väldigt värdefullt att få den kunskapen för nu har vi någonting som vi kan jobba vidare med.

FV: Och hur ser jobbet ut framåt? Vad händer efter projektets avslut?

KV: Ja, dels så kommer ju vi att ha väldigt mycket material för de arbetsgivare som själva vill ta sig an frågan. Vi kommer att ha utbildningsfilmer, vi har handböcker så att man kan själv så att säga ta tag i frågan. Men sedan så har vi ju det här regeringsuppdraget som vi hoppas att vi får en fortsättning på, alla länsstyrelser, och som vi då kommer att fortsätta på att utveckla även det arbetet. Där tror jag att vi kommer att kunna ta med oss mycket av den kunskap som vi har från Vidga normen i praktiken in i det arbetet.

KS: Det är ju också att det här har utlöst väldigt många spännande processer som, visserligen interna för de deltagande organisationerna men det kommer, det händer, jag vet att det händer väldigt mycket saker i de organisationer som har varit med i projektet och i vissa avseenden kan det ju vara att det bara är delar av organisationen som varit med i Vidga normen så de behöver nu gå in i ett skede där de sprider det här till resten av organisationen och får förankring för det här sättet att jobba. Men det är sådant som jag tror ska kunna ske framöver som inte vi kommer att vara direkt inblandade i men som jag tycker är jättespännande.

FV: Har ni också sett någon förflyttning i kunskap i samhället generellt från när ni började till idag? Hur ser diskussionen ut kring de här frågorna?

KV: Ja, men absolut. När vi började så var det ju, blev ju de allra flesta väldigt obekväma när vi började prata hudfärg men nu kan vi prata om det och man kan jobba med frågan på samma sätt som vi gör med andra diskrimineringsgrunder med många organisationer och personer. Så att där tycker jag verkligen att det har skett en förflyttning på samhällsnivå.

KS: Ja, och det är klart här är det ju svårt att säga hur mycket som beror på oss och hur mycket som beror på en mer generell utveckling i samhället men det är ju bara att konstatera att väldigt många svenskar som växer upp i dag, vuxna människor och, nej, men det är alltså barn va, de svenskar som inte är vita och som kanske har behövt ha de här samtalen där man lyfter upp de här sakerna till ytan ganska länge och vi har lyckats lägga som en våt filt över det och nu så kan de här diskussionerna ske lite mer på en arbetsplats. Vi har sett olika sådana här händelser i det offentliga nu, det har varit allt från arbetsplatser som Amnesty International Sverige, Sveriges Radio, Sveriges Television, olika diskussioner just om betydelsen av hudfärg och rasism och hur det opererar i organisationen som jag tror inte att det kanske hänt bara för fem år sedan. Så att, ja.

MN: Det är ju spännande det här med reaktioner också och att omvärlden spelar roll i det här projektet också men vi har ju till exempel, vi vet ju om att ja men saker som har med diskrimineringsfrågor eller specifikt då hudfärgsbaserad diskriminering leder ju ofta till, ja men mycket hat, speciellt på sociala medier och det har ju också hänt i, på Länsstyrelsens sociala medier när ni till exempel har skrivit om Vidga normen-podden eller Vidga normen i praktikens arbete. Vad tänker ni kring det? Projektet tar liksom slut snart, positionerna flyttas fram som ni säger men samtidigt är det här en fråga som väcker väldigt mycket hat på sociala medier när man pratar om det. Vad är det som händer?

KV: Jag tänker att, ja men där får ju vi vara beredda på att så att säga möta hela skalan av intressenter i det här. Vi har väldigt många som tycker att det vi gör är jätteintressant och väldigt bra och följer oss noggrant men vi har också de som kanske inte riktigt har förstått vad vi jobbar med eller som möjligen också har andra intressen i det hela. Det måste man förhålla sig till och där tänker jag att där är det ju viktigt att man som ledning inte bara lyssnar på dem som skriker högst därför att många är, många som är nöjda och glada över det hela kanske inte riktigt uttrycker det medan hat och hot får oftast större reaktioner. Så här gäller det ju att balansera intressenterna.

KS: Och så ska man ju komma ihåg att oavsett liksom om det väsnas på vissa håll så har arbetet taget sin utgångspunkt i principen jämlikhet som den uttrycks i vår grundlag och som sedan har formaliserats mer i olika typer av lagstiftning som just till exempel diskrimineringslagstiftningen som ska då garantera att människor inte diskrimineras och det här är ett arbete för att göra verklighet av de här principerna, de här lagstiftningarna så det är egentligen inte, borde inte vara så mycket föremål debatt på det sättet utan det här synliggör väl bara att när den här jämlikheten ska realiseras så finns det kanske de som känner sig hotade eller ifrågasatta på grund av det och några av dem gör,

låter det komma fram på det här sättet. Men på det hela taget så tror jag att det här sådant som de flesta svenskar ändå ställer sig bakom när de förstår hur det fungerar egentligen.

MN: Mm, ja, men jag tänker också det men jag tänker också på att är det här någonting som man, nu tänker jag utifrån era erfarenheter av de här tre åren, är det någonting man ska räkna med, alltså ett motstånd?

KV: Absolut! Det tror jag att man, om man kliver in i ett sådant här arbete så måste man vara beredd på att om det åtminstone ska vara ett arbete som är, som jobbar på riktigt med frågan, då kommer det att behöva skava lite grann om det ska komma till en faktisk förändring annars så gör vi bara någon form feel good-mångfald av det hela som kanske inte egentligen förändrar någonting. Så att det tror jag man ska vara beredd på att man behöver vara en modig ledare för att kliva in i arbetet.

KS: Jag läste en artikel på DN Debatt, skriven av en tidigare medarbetare på Sveriges Television som poängterade att man måste förstå att precis som med arbetet för jämställdhet i arbetslivet när det kom igång på allvar i Sverige, han menar då att det var någon gång på 60-70-talet så väckte det ganska mycket motstånd på sina håll, det var ingenting som var helt självklart bland de som insåg att det innebar att de kanske behövde kliva åt sidan när de insåg att de kanske skulle behöva dela med sig av makten och privilegierna och det här fungerar på samma sätt. Tyvärr så har arbetet för lika rättigheter och möjligheter kopplat till hudfärg kanske hamnat under en fälla som ibland kallas mångfald som bara någonting som handlar om att människor ser lite olika ut, är lite olika och det är helt underbart och sedan träffas man och pratar med varandra och så blir allting bra. Det här handlar om någonting annat. Det handlar om jämlikhet om man får säga så, det kanske handlar om rättvisa om man får säga så och det betyder att vissa kanske kommer att uppleva att de förlorar på det och därför så blir det en annan typ av motstånd.

MN: Finns det förlorare?

KS: Det beror på hur man ser på det. Man måste komma ihåg att diskriminering innebär ju att någon negativt missgynnas materiellt sett, de kanske får mindre resurser, de kanske får mindre makt, de kanske får mindre privilegier och status. Då betyder det att någon annan får mer av det här. Jag menar om vissa inte får ett jobb på grund av deras hudfärg så betyder det att vissa har lättare att få jobb på grund av sin hudfärg. Eller hur? Sedan kan man ju tycka att vi hamnar i någon mening i vinnare av att leva i ett samhälle där människors hudfärg inte ska avgöra hur det går för dem i livet. Vi tror på vissa principer och vill att det ska vara så. Mitt intryck är att de som gör motstånd mot det här arbetet inte gör det utifrån att de menar att: Nej, vi tycker att diskriminering är bra, vi ska ha det så här - utan de i alla fall tror att de har en bättre idé om hur man ska få till någon slags jämlikhet. Men passiv antirasism det vet man att det fungerar inte riktigt.

FV: En del av det här motståndet som en del personer skriver på, på till exempel sociala medier handlar ju om att det här som ni har tagit upp kring färgblindheten att man väljer att se färg är det som skapar ojämlikheten. Hur vill ni bemöta den kritiken?

KV: Där vet vi ju att strukturell rasism förekommer ju oavsett så att säga om vi pratar färg eller inte. Det finns, vi har i en tidigare rapport Antisvart rasism och diskriminering som visar på en tydlig strukturell rasism. Så frågan är: Vad gör vi då åt det? Och den här nästa rapport som vi då släppte nu under hösten, Vita privilegier och diskriminering visar på just att föreställningen om att hudfärg inte spelar någon roll korrelerar väldigt starkt till sämre karriärutveckling och arbetsplatstrivsel hos icke-vita till exempel och ojämlika organisationer. Så för att komma bort ifrån strukturell rasism och den här ojämlikheten så behöver vi snarare bli färgmedvetna.

KS: Man kan ju också säga så här att om vi leker med tanken på att jag är en person som identifierar mig som en man och andra identifierar mig som en man och jag uttrycker min könsidentitet på ett könsbekräftande eller ja, könsnormsbekräftande sätt och, men att jag själv säger att: Nej, men jag bryr mig inte om vad människor har för könstillhörighet. Jag ser inte sådana saker så jag kan inte kännas vid att jag skulle vara man på något sätt och vis alltså det tar ju inte ifrån mig att jag kan åtnjuta de fördelar i det här samhället som det innebär att identifiera sig av andra som man och själv identifiera sig som man och hur mycket lättare livet blir när man uppfattas av andra att tillhöra en viss könskategori och själv delar den. Jag kommer att ha de fördelarna ändå. Det finns någonting antisolidariskt i att då mena sig vara blind för kön eller i någon mening vara blind för hudfärg eftersom man inte låtsas om de privilegier man faktiskt har och därmed kan vara solidarisk mot andra som inte har de privilegierna och se hur man kan nedmontera de här oförtjänta privilegierna. Jag tycker att om man kan göra den jämförelsen så kanske man kan förstå hur olyckligt det är det här färgblinda förhållningssättet.

FV: Nu pratar vi om solidaritet så vad behöver vi göra tillsammans? Vad behöver gemene man göra, vad behöver organisationer, myndigheter göra i arbetet framåt för att flytta fram positionerna ännu mer i det här arbetet?

KV: Ja, jag tror att gemene man behöver gå från färgblindhet till färgmedvetenhet när det kommer till ett arbete mot rasism och för inkludering. För det är skulle jag säga ett av de största hindren för ett aktivt arbete.

KS: Ja, och svenska myndigheter har ju en skyldighet att beakta mänskliga rättigheter i sin myndighetsutövning och där ingår ju i princip en icke-diskriminering. Man ska försäkra sig om att individer och grupper inte då delas upp på ett ofördelaktigt sätt och då måste man ju ha ett arbetssätt för det. Man måste ju göra något konkret av det ansvaret och då kommer ju de frågorna som rör hudfärg också in att vi måste beakta det så att det är någonting som alla i det offentliga i alla fall behöver fundera på. Hur gör vi verklighet av vårt, våra ansvar i relation till det?

KV: Och där, där vill jag säga att där är ju liksom första steget är ju det här som Kitimbwa nämner, där behöver man undersöka men hur de ser ut på vår arbetsplats. Först då vet vi om vi har ett problem eller inte och kan vidta åtgärder. I dag vet vi inte för att det är ingen som undersöker saken. Vi vet bara på samhällsnivå så att säga i den forskning som finns att det förekommer. Så att ska man leva upp till lagen, diskrimineringslagen, så behöver man börja med en undersökning.

MN: Ja, precis och det, den här rapporten om vita privilegier den visar ju också på vilka organisationer eller vilka organisationsstrukturer som liksom löper större risk att vidmakthålla de här typerna av privilegier och ojämlikhet kopplat till hudfärg och att det är just de här mer hierarkiska organisationerna. Skulle ni säga att det är en ny kunskap eller liksom ett bra verktyg att använda sig av när man ska göra den här analysen?

KS: Ja, men alltså det här var ju någonting som vi hade sett: Det här känner inte jag till i sak att det var så. Så att när man har lärt sig det så vet man ju bättre vad det är man behöver hålla koll på. Visst då får ju organisationerna då själva utvärdera sig eller försöka få en idé om hur pass hierarkiska de är och så vidare.

FV: Var tror ni att vi befinner oss om 20 år i de här frågorna?

KS: Jag tror att vi kommer att ha mycket mer självklart samtal om rättigheter och möjligheter och diskriminering, alltså kopplat till hudfärg alltså frågor om rasism i arbetslivet. Det kommer att vara någonting alldeles självklart att ha samtal om i arbetslivet. Det kommer också att vara någonting som

om man ska sitta på ledande befattningar så måste man ha koll på de här frågorna. Det tror jag kommer vara en förändring som skiljer sig från i dag och om 20 år.

KV: Ja, jag kan ju inte annat än hålla med och jag tror också att vi kommer att arbeta mer strukturerat och självklart med det här på samma sätt som vi gör med jämställdhetsfrågorna och jämställdhetsintegrering. Så om jämställdhetsfrågan var den stora frågan under 1900-talet så tror jag att det här kommer att vara 2000-talets stora fråga både för ledare, personer som jobbar med personalfrågor och (ohörbart ord) allmänhet.

FV: Då vill vi tacka så jättemycket för att ni har varit med oss Katarina och Kitimbwa. Det har varit jättekul att få leda det här arbetet och ni har ju som sagt varit med oss tidigare i den här podden och delat med er av era kunskaper och erfarenheter så vi är otroligt tacksamma för att ha fått göra det här uppdraget och för att ni har varit med oss.

KS: Jag vill bara tacka så mycket för era insatser. Jag har varit gäst flera gånger och jag har alltid uppskattat det lika mycket.

KV: Stort tack till er för många intressanta poddavsnitt ska jag väl säga som vi kommer att kunna använda oss av framöver också.

FV: Tack.

MN: Tack.

MUSIK

MN: Då var det sista samtalet i den här podden. Fatema, vad tar du med dig nu två år senare?

FV: Jag tar med mig väldigt mycket saker, väldigt mycket olika saker tror jag. Dels så tar jag ju med mig att det finns väldigt mycket kunskap. Vi har väldigt många duktiga personer som besitter väldigt stor kunskap kring de här frågorna som vi behöver ta del av på ett helt nytt sätt som vi inte har gjort tidigare. Jag tar också med mig att vi har en lång väg att gå fortfarande. Det här är ett arbete som jag också själv känner bara har påbörjats. Vi har väldigt mycket mer att göra. Vi har väldigt mycket mer medvetenhet att skapa egentligen och att det är ett arbete som väcker väldigt mycket känslor och jag tror att det gör kampen både svårare och lättare att det just väcker känslor hos människor på olika sätt. Men det är väl de tre stora lärdomarna som jag tar med mig och som jag funderar vidare på i mitt framtida arbete. Vad tar du med dig, Mona?

MN: Ja, men jag tänker på två saker, dels såklart det här med, att det väcker väldigt mycket känslor att vidga normer (skratt) men framför allt det här med att, det är väldigt många som tycker väldigt mycket utan att egentligen ha tänkt igenom varför man tycker så här. Varför är det bättre att vara färgblind än att liksom bara vara färgmedveten och så vidare? Och att expertis i de här frågorna inte ses på samma sätt som det kanske görs inom andra frågor så det tycker jag det är en reflektion som jag har haft med mig liksom under hela den här perioden. Men sedan också det här med kontexten, vilken samhällskontext är det vi befinner oss i när vi jobbar med antirasism och att den på något sätt har blivit klarare genom alla de här avsnitten att, att vi lever i ett samhälle där vi vill motverka rasism men där det också finns en hel del motstånd och att det på något sätt måste vara en del av, ja, men utvecklingen och resan framåt och framför allt också tänker jag pedagogiken för att lära ut om de här frågorna. Så det är nog mina två stora saker. Sedan har det ju såklart varit jätte, jätteroligt. Jag tar med mig alla möten och alla experter och personer som vi har fått träffa i podden.

FV: Ja, jag också. Jag tycker att det har varit ett otroligt roligt och spännande uppdrag. Det har varit en möjlighet för oss att lära oss mer kring de här frågorna också och vi som sagt, som du säger, har

fått träffa helt fantastiska människor på vägen i det här arbetet. Så att jag tycker att det har varit jättebra och är jätteglad över att vi har fått göra det här.

MN: Mm, jag med. Och nu är det ju faktiskt dags för den allra sista Grej of the day!

MUSIK

FV: Sista avsnittets Grej of the day är Vidga normens material som finns på [Vidga normen.se](http://Vidga.normen.se) där ni hittar både handböcker och utbildningsfilmer. För er som är lite nya till frågan gå gärna in på [Rasism i arbetslivet på rasism.se](http://Rasism.i.arbetslivet.på.rasism.se) eller kontakta Länsstyrelsen i ditt län för att se vad de erbjuder i form av utbildning. Och tack för den här tiden!

MUSIK