

Vidga normen-podden

Avsnitt 3: Varför är det viktigt att mäta ojämlikhet?

Har du hört talas om jämlikhetsdata men inte riktigt förstått vad det innebär? I Sverige kartlägger vi regelbundet diskriminering utifrån kön och ålder för att till exempel förstå diskriminering på arbetsmarknaden. Vi har dock ingen statistik eller kunskap om diskriminering byggt på andra diskrimineringsgrunder såsom hudfärg. För över 40 år sedan skrev Sverige under och ratificerade diskrimineringskonventionen. Sedan dess har regelbundna uppföljningar gjorts där Sverige fått kritik både från FN men även EU kring sin brist av insamling av statistik i antidiskriminerings syfte.

Men varför är Sverige så motvilligt till att införa den här datan? Vad är det egentligen som jämlikhetsdatan mäter? De här frågorna och många andra får du svar på i det här avsnittet av Vidga Normen-podden när vi gräver djupare i ämnet om system för mätning.

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: Fatema, minns du första gången som du kom i kontakt med ordet jämlikhetsdata?

FV: Ja, det var för kanske sådär tre år sedan tror jag nu. Då fick jag träffa en person som är väldigt, väldigt kunnig inom ämnet jämlikhetsdata och har skrivit rapporter kring det och så som förklarade för mig att den engagerade i den här frågan, driver de här frågorna, och jag som aldrig hade hört talas om det här förut och var helt novis liksom ställde ju jättemycket frågor. Jag kommer ihåg min initiala känsla när vi pratade om det här och det var faktiskt rädsla.

MN: Varför då?

FV: Men jag tror att det var rädsla för vad en sådan statistik innebär och vad som kan göras med den. Nu har jag ju förstått efter de här åren, och fått mer kunskap om jämlikhetsdata, vilken viktig roll den kan spela och att vi i Sverige verkligen behöver lyfta jämlikhetsdata. Så att jag är jättetaggad för dagens avsnitt.

MN: Det är jag med, för att i dag har vi ju med oss Nick Jones som är konst- och bibliotekschef på Huddinge kommun och han har ju jobbat med det här rent praktiskt i sitt vardagliga arbete.

FV: Precis, och det ska bli jättespännande att höra hur han har gjort och vilka erfarenheter han har fått utifrån det här arbetet.

MN: Jag tycker att vi kör igång.

FV: Det tycker jag också.

MUSIK

FV: I dag vill vi välkomna Nick Jones till vår podd. Välkommen hit Nick!

NJ: Tack så mycket!

FV: Hur mår du i dag?

NJ: Jag mår bra, jättebra. Kul att få vara här.

FV: Kan du berätta lite om vem du är?

NJ: Jag är konst- och bibliotekschef i Huddinge kommun som ligger lite utanför Stockholm eller i Stockholmsregionen. Det är den näst största kommunen i Stockholmsregionen. Det är en vidsträckt kommun med många olika typer av lokalsamhällen. Det är allt från miljonprogramsområden till kossor som går och betar. Det är ett roligt jobb att få jobba med konst och bibliotek där.

FV: Vad är det du ska prata om med oss i dag?

NJ: Jag tror att vi ska prata om varför det är viktigt att mäta och följa upp jämlikhet.

FV: Hur kom du in på den här banan med mätning?

NJ: Jag har jobbat som tjänsteperson i 20 år, jag fyller 45 i år, så det är en anseelig del av mitt liv. Om man ska jobba i offentlig sektor så måste man jobba med jämlikhet. Det är ju lagstiftat så, det står i regeringsformen, det första kapitlet 2§ där det står då vad det allmänna och det är då offentlig sektor, det här gemensamma, vad man ska verka för och främja. Det som står där är just hållbarhet, barnperspektivet, delaktighet, jämlikhet, det demokratiska samhället men också det här då som handlar om att motverka diskriminering och då pratar man ju om alla sju diskrimineringsgrunder, och det står utskrivet i den här.

FV: Vi ska ju prata om att mäta i dag som sagt men vad innebär det att mäta och vad har det för syfte att mäta?

NJ: Egentligen så mäter vi ju oerhört mycket i dag inom offentlig sektor i Sverige. Men vi mäter egentligen ingenting i relation till de olika uppdrag vi har utan vi mäter, kan man säga, kvantiteter och det är väl ett resultat av det som är en lång berättelse i sig, det som man brukar kalla new public management. Så man mäter liksom mängder, kvantiteter. Man har beslutat sig för att det finns egentligen ingen skillnad mellan ett företag och offentlig sektor men allt det här som jag nämnde vad det gäller jämlikhet och delaktighet och hållbarhet det är ju liksom de här demokratiska värdena som är den stora skillnaden mellan just privat och offentlig sektor. Men vi har anammat mätsätt som är taget från privat sektor egentligen. Då handlade det ganska tidigt för mig, när jag insåg det här, om att och fundera kring att hur skulle man kunna göra på andra sätt?

MN: Men vad betyder det att mäta, alltså vad betyder, vad är innebörden?

NJ: Det kan ha många innebörder. Att mäta gör man ju inte bara på ett sätt utan det handlar liksom om att följa upp. Hur har tillgången och möjligheterna sett ut för olika grupper och man pratar om just jämlikhet då, men folkbibliotek då, som mest annan verksamhet i offentlig sektor, mäts då med de här kvantiteterna generellt och då tittar man på hur många besökare, hur många utlån har biblioteket men det säger ingenting egentligen om den jämlika tillgången till bibliotek eller så, om hur olika grupper upplever biblioteket som angeläget och relevant i deras liv. Det säger inte heller någonting egentligen om hur representationsfrågorna ser ut, hur bejakade och bekräftade olika grupper känner sig liksom på biblioteken, vilka berättelser som lyfts fram på bibliotek och så vidare. Egentligen är det det som mäts liksom och det har ju väldigt lite med jämlikhet att göra som är det grundläggande uppdraget. För att konkretisera det så är det ju oftast så då att om man vill öka kvantiteterna, bara säg då ett bibliotek som vill öka utlåningen, det mest effektiva sättet att göra det är ju att låna ut mer till de som redan har förutsättningar och känner att biblioteket är för dem. Men vill man nå nya målgrupper då kanske det är mer långsamma processer, långsiktiga processer att faktiskt titta på hur man kan jobba läsfrämjande och hur man faktiskt kan öka läsförmågor och läskunskaper hos unga pojkar till exempel. Det är ingenting man gör i en handvändning. Och det är ingenting som behöver innebära att fler böcker lånas ut, i alla fall inte på kort sikt.

MN: Och vad blir, vad tänker du då är syftet med att mäta i relation till uppdraget?

NJ: Att man gör bättre verksamhet för det samhälle vi lever i idag. För att om vi exkluderar grupper över tid så får ju det självklart märkbara konsekvenser för det framtida samhället. Sen är det ju också så att det här vi har åtagit oss i regeringsformen handlar ju om nästan som ett program för det gemensamma samhället. Det blir ju också som ett misslyckande för det gemensamma samhället om vi inte jobbar med de frågorna överhuvudtaget. Det finns en statsvetare som heter Olof Pettersson och en jurist som heter Johan Hirschfeldt som pratar om de här värderingarna som då dokumenteras i den här paragrafen, första kapitlet andra paragrafen, det här jag pratade om jämlikhet, likvärdighet och antidiskriminering och så vidare. Det är på något sätt det närmaste man kan komma svenska värderingar, där de är på pränt, där det är dokumenterat och det som är så fint med dem det är ju att de kopplar till de internationella konventionerna som vi i Sverige har sagt att vi har undertecknat och ska efterleva. Då är man inne på konventioner om mänskliga rättigheter och mot rasdiskriminering och så vidare och då inser man att det här är ju värderingar som vi delar med väldigt många länder i världen. Alltså samma värden finns inskrivna i grundlagarna runt om i hela världen. Det tycker jag är oerhört sympatiskt att det här är någonting som faktiskt kan inkludera livserfarenheter och livsvillkor som har sitt ursprung i hela världen.

FV: Jag vill koppla tillbaka till något som du pratade om tidigare kring de mätinstrument som man har i offentlig sektor i dag att det kanske främst kommer från den privata sektorn. Hur kommer det sig att man bara har anammat det sättet att mäta inom offentlig sektor och inte skapat ett eget sätt utifrån de egna förutsättningarna?

NJ: Det beror ju på lite vem du frågar säkert hur den historieskrivningen ser ut. Jag tror att man, om jag ska liksom skissa någonting väldigt snabbt att om man går tillbaka och läser sig tillbaka så kan man se i slutet av 70-talet och början av 80-talet så kan man se en väldigt stor misstro mot offentlig sektor som växte fram. Man såg hur offentlig sektor liksom bara växte och växte men man kände kanske inte att det nödvändigtvis blev bättre. Man pratade om den tärande sektorn, den ofantliga sektorn pratade man om. Det var liksom en sorts hög kritik som kom från höger kan man säga. Men sen fanns det också en kritik som kom liksom mer från vänsterhåll som handlade om att tjänstepersonerna, ja akademikerhem, att man inte på något sätt åstadkom en högre grad av jämlikhet genom att öka resurserna till offentlig sektor. Det styrdes lite av vad de här tjänstepersonerna kanske var intresserade av och engagerades av och anammade snarare än att det handlade om vilka är de stora samhällsutmaningarna och hur ser behoven ut och hur skapar vi tillsammans ett bättre samhälle. Så det fanns en sådan kritik och det blev ganska fort en sorts sanning liksom att offentlig sektor det är ineffektivt och bedrivs på ett dåligt sätt och det blev ganska snabbt ett ganska stort fokus på ekonomin och också det att det var en otydlighet kring varför beslut fattades och vilka som ägde olika beslut och vilka var de egentliga bevekelsegrunderna. Man hade en väldigt låg grad av mätning och dokumentation och det här som då kvalitet och uppföljning. Sen är det som det ofta sker när det är en motreaktion, en motkraft att man slänger ut allt med badvattnet. Helt plötsligt fanns det ingenting som var bra nästan i offentlig sektor och tjänstepersonerna som befolkade offentlig sektor de skulle granskas. Det blev en väldigt stor misstro och att man liksom fattade beslut bara utifrån egna preferenser och det som gagnade en själv och så där. Och det fanns en stor rörelse som sa: ”Men inom näringsliv och företag där vet man hur man gör. Där vet man hur man tar hand om pengarna” och då började det här med att man liksom anammade mätandet och dokumentationen därifrån och då blev det på något sätt att man mätte all typ av verksamhet på samma sätt inom offentlig sektor och det är också ett inslag i det här NPM. Även om uppdragen kan se olika ut, målgrupperna kan se helt olika ut så är mätinstrumenten och sättet att mäta är på något sätt detsamma, det vill säga man mäter bara det som är enkelt att mäta. Det finns sådana talande exempel liksom att man från det gamla Sovjetunionen så finns det att man skulle försöka få industrin att fungera effektivare och då var det ett exempel från när man skulle producera spik, då började man mäta effektiviteten inom den industrin genom att mäta antalet spikar som man levererade under en viss period och då blev spiken enormt liten. Alltså det blev

smånubb, det motsvarade inte alls behoven. Det fanns inga behov av så många småspikar men då ändrade man så att man tog och började mäta i vikt i stället. Då producerades helt plötsligt väldigt mycket stor spik som inte heller liksom motsvarade de faktiska behoven. Det är lite sådär vi håller på, att vi liksom följer upp saker som egentligen handlar om mellanmännsliga relationer. Det handlar om jämlikhet, delaktighet men vi följer upp det genom att bara konstatera kvantiteter oavsett egentligen vad det handlar om för verksamhet.

FV: Jag tänker att jag kan känna igen mig i det för jag har jobbat inom offentlig sektor också och i lite olika delar av landet och där har man många gånger implementerat Lean som arbetsmodell som då kommer från bilindustrin där man mäter liksom produktion eller man gör ett schema för produktion av bilar och sen så ska man då implementera det inom offentlig sektor där vi jobbar med människor och där man ska ha deadlines och mäta effekter utifrån parametrar som kanske egentligen inte spelar någon roll överhuvudtaget. Så att jag tycker det är en intressant liksom reflektion eller så för att jag känner såväl igen det här tänket att man anammar någonting från en industri som inte har någon koppling till ens egen verksamhet överhuvudtaget egentligen och sen försöker se det som ett sätt att effektivisera arbetet medan man egentligen kanske borde ha helt andra parametrar att mäta sin effektivitet i sitt arbete inom offentlig sektor. Och då tänker jag, då kommer min fråga. Vilka parametrar eller vilka saker är det vi behöver mäta då inom offentlig sektor?

NJ: Det är bra ditt exempel, det är ju också något som ingår i det här med new public management som har fokus på processerna så det var ett jättebra exempel som du tog. Jämlikhet kan man ju se på många olika sätt. Dels har vi de här diskrimineringsgrunderna som vi behöver följa upp. Men sen kan det ju också handla om vilka som är i arbete, inte i arbete, hur boendesituationen ser ut för olika grupper, hur mobila, alltså hur rörliga olika grupper är. Alltså man kan ta saker som påverkar huruvida man använder ett folkbibliotek eller inte. Det kan ju vara allt från var man bor någonstans, hur man bor, det kan vara frågor om trångboddhet, det kan vara frågor om psykisk ohälsa, det kan vara frågor om hur nära man har till ett bibliotek. Det kan ju också ha om man har någon typ av funktionsvariation eller funktionsnedsättning, har man tillgång till medier som man behöver för att kunna tillgodogöra sig dem. Det är så många olika faktorer som samspelar och nu vet ju jag att Vidga Normen har ju haft fokus på etnisk tillhörighet och hudfärg och det är ju ett annat sådant exempel för att det vi säger är ju att våra gemensamma resurser ska komma alla till del på ett jämlikt och likvärdigt sätt. Det ser vi att det inte gör, det finns diskriminering, det finns skevheter i tillgång och möjligheter som erbjuds olika individer i vårt samhälle. Det finns på ett strukturellt och systematiskt sätt så det jag har gjort är historiskt och över tid att titta på till exempel hur en faktor som utbildningsnivå påverkar huruvida man använder bibliotek eller inte, kön, ålder men också faktiskt var man är född någonstans. Och en sak är ju att mäta och att försöka hitta processer och sätt att mäta, det är nog så svårt, men sedan handlar det ju också om att försöka analysera det här, att försöka förstå och hur kan vi förändra saker och ting.

MN: När du började med det arbetet, hur var det att börja? Hur togs det emot? Hur reagerade folk när du sa att vi behöver mäta annat än vad vi mäter just nu?

NJ: Jag tror att många ser och förstår det. Sedan så tror jag också att, jag vet, och jag vet inte om vi hinner komma in på det vi kan ju liksom diskutera det man traditionellt kallar jämlikhetsdata. Jag har ju ett ganska brett perspektiv på det och då handlar det ju också om att använda befintliga statistikkällor men att angripa dem med jämlikhetsperspektiv och titta på vad säger den här statistiken om det samhälle vi lever. Hur har kvinnors utbildningsnivå förändrats över tid i det här lokalsamhället och hur hänger det ihop med hur inkomstskillnader har påverkats och så vidare. Allt det här har vi. Vi är ju ett av världens mest registrerade folk i Sverige eftersom vi har de här personnumren och så. Så det är en del men det finns också väldigt mycket vi inte kan se. Vi kan till exempel inte se i den typen av information om hur hudfärg påverkar en individs möjligheter i det svenska samhället i dag.

MN: Precis för att i dag så mäter vi ju egentligen, om man tittar i relation till diskrimineringsgrunderna, egentligen bara två stycken, kön och ålder.

NJ: Absolut! Ja, så är det. Kön började vi ju mäta på ett systematiskt sätt när lagstiftningen förändrades på jämställdhetsområdet. Det var i början på 90-talet och då var ju det jättekontroversiellt. Det var också en stor diskussion då om hur det reducerade kvinnor och det fanns den här risken för inkvotering och att det var en biologism och det här som vi hör i dag också man ska se till kompetens liksom och de invändningarna kom ju väldigt mycket kanske från grupper som riskerade att förlora privilegier kan man säga eller som på något sätt inte såg att de skulle gagnas av att det blev synligt hur jämställdhet liksom var och att ojämställdhet var så systematiskt och låg inbäddat i strukturen. Det har ju varit en jättelång resa. Nu är det ju ingenting som vi tänker på, vi gör det bara. Som en del av offentlig sektor så har vi uppdrag att bryta allting vi gör på kön och ålder och det betyder ju inte att vi helt plötsligt lever i ett jämställt samhälle men vi kan ha en helt annan typ av diskussion kring jämställdhet än vad vi kan ha kring etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning eller könsöverskridande identiteter, sexuell läggning och så vidare. Där kan vi ju så att säga välja att fortsätta som vi gör eller att faktiskt göra bättre ifrån oss, vilket jag tror vi behöver göra.

MN: Men det är, för jag tycker att det är intressant att titta på det här med mätning och vem det är som är emot det eller som gör ett motstånd mot det och att det många gånger inte är de som tillhör de grupperna som ska mätas eller som liksom ingår i mätningen utan att det är som du säger att det är de som snarare har eventuella privilegier som de tänker sig att de ska förlora. Men det är ju inte riktigt så jämlikhet funkar. Att någon person får en rättighet betyder ju inte att en rättighet tas ifrån någon annan eller en grupp från någon annan liksom och det intressanta är, alltså att diskussionen ofta hamnar där. Vem är emot det och vem är för det och varför?

NJ: Ja, och att också i det här fallet så är det ju då kritiska röster emot att mäta och följa upp jämlikhet som så att säga gör det på ett sådant sätt att de hävdar att de försvarar den grupp som de då tycker ska mätas. Men det är ju som du säger att följa upp jämlikhet är ju inte att man mäter en grupp eller att man mäter utan det handlar ju om att följa upp jämlikhet i det svenska samhället. Så att det är ju det svenska samhället som är under lupp, det är ju det svenska samhället som granskas och skulle vi få en bättre, bättre former för kvalitet och uppföljning inom offentlig sektor då handlar det ju om hur ska offentlig sektor arbeta på andra sätt, bättre sätt. Det är ju så kunskapen ska användas och det som är väldigt påtagligt i det här är ju liksom, man pratar ju ganska ofta om en strategisk okunskap, att man kan välja en vald okunskap. Det är ju oftast så att de privilegierade grupper som har privilegiet att välja okunskapen för att jag menar att många av dem som drabbas av olika typer av diskriminering de har ju redan kunskapen om hur det är, liksom, för de har ju en levd erfarenhet av att se och förstå hur det ser ut så det är väl delvis det du pratar om att kritiken mot att mäta och följa upp på jämlikhetsområdet sällan kommer från de grupper som faktiskt utstår och upplever diskrimineringen. Så, så är det och det är väl en väldigt viktig distinktion. Där tycker jag ändå att vi är bättre på att prata om jämställdhetsfrågor för att vi har de här siffrorna, vi har liksom den här systematiken och vi kan följa det över tid, vi kan följa en utveckling och det gör ju också att vi kan utveckla metoder för det är ju också det som vi saknar i mångt och mycket eftersom vi inte har haft mät- och uppföljningsmetoder på plats så är det också så att många utav metoderna som vi använder för att öka jämlikhet, eller vi tror oss öka jämlikhet på olika sätt, vi vet egentligen väldigt lite om huruvida det faktiskt gör det eller inte. Så det kan ju betyda att vi använder de här gemensamma resurserna, skattepengarna och liknande på ett väldigt korkat sätt. För jag menar att det kan ju vara sådant som vi tänker är bra men det behöver ju inte alls vara så på riktigt och så jag tycker att egentligen borde det intressera alla för det gör också att vi kan vässa våra åtgärder, vi kan bli bättre på att vidta åtgärder, insatser för jämlikhet liksom. Ja, det finns mycket kring det där att prata om. Det kommer att ta tid, det är väl också erfarenheten då när man tittar på jämställdhetsfrågan och hur vi mäter och följer upp. Det är ingenting som kommer ske från ena dagen till nästa utan den stora utmaningen nu är väl att vi i Sverige måste börja. Det finns beprövade, beforskade, etablerade metoder som vi kan titta på från andra delar av världen. Så det är

inte så att vi behöver uppfinna hjulet själva i alla delar. Delvis tror jag också att det är en bidragande faktor till att de grupper som så att säga utsätts för diskriminering är öppna för att mäta och följa upp ojämlikhet för att de har ofta erfarenheter genom sin, alltså egna erfarenheter eller genom sina föräldrar eller far- och morföräldrar, från andra länder där man har jobbat med de här frågorna under lång tid. Så att jag tror att den kritiska massan kommer göra att det här, det kommer bli oundvikligt, självklart måste Sverige börja jobba med de här frågorna på ett helt annat sätt än vad man gör i dag. Jag skulle önska att vi började nu och inte liksom fortsatte förhålla det oundvikliga.

MN: Om du skulle göra en framtidsspaning, när tror du att det kommer vara möjligt att vi börjar med det i Sverige?

NJ: Ja, det är svårt, det är jättesvårt att veta. Jag tror att det är oundvikligt, alltså jag tror inte att det, och också utifrån den kritik Sverige får utstå, det är ju liksom från EU och FN. Det är svårt att spå in i framtiden. Jag vill att vi ska börja och jag vill att samtalet ska förändras och att det handlar mycket om kunskap och att vi ska sluta liksom välja bort kunskap på ett så systematiskt sätt som vi faktiskt gör i dag. Jag har svårt att se att det skulle vara acceptabelt på så många andra områden att man så ihärdigt och så systematiskt väljer okunskap och det tror jag blir ohållbart och också när ett samhälle förändras som det svenska samhället gör. Bara det faktumet att vi har nu unga människor som växer upp i Sverige som i de olika individ- och befolkningsregistren syns som födda i Sverige och kan ha två föräldrar som är födda i Sverige men att de tillhör en synlig minoritet. Det betyder att vi har redan i dag enormt mycket diskriminering som helt osynliggörs, ojämlikhetsaspekter och maktordningar som vi på något sätt inte vill kännas vid.

FV: Jag har en fråga kring det här med långsiktighet. Jag tänker att inom offentlig sektor så finns det ju dels tjänstemannasidan men det finns också den politiska sidan där långsiktighet oftast räknas som fyra år eller en mandatperiod. Hur skapar man då den långsiktigheten och den systematiseringen av ett mätarbete i offentlig sektor?

NJ: Just att man har den här paragrafen i regeringsformen är ett försök att flera av de här arbetena ska kunna etableras mer långsiktigt och att man liksom inte ska behöva revidera arbetssätt och systematisk kvalitetsuppföljning per år eller per mandatperiod som du tog som exempel. Men det här är en utmaning för att det finns en inbyggd kortsiktighet just nu som är problematisk. Eftersom vi inte har, man brukar prata om longitudinell uppföljning, det är att följa ett förlopp, processer över längre tid. Å ena sidan vet vi att ingen av de stora samhällsutmaningarna kommer vi lösa på ett år men i princip all uppföljning vi gör systematiskt inom offentlig sektor är på en sorts årsbasis. Det finns den inbyggda ängsligheten så det har ju också varit en väldigt stark bevekelsegrund för mig att jobba med det här mätandet där jag visar på förändringar i längre tidsperioder vilket också innebär att i dialog med politiken så kanske jag säger: Ok, vissa volymer kanske går ner just nu men vi försöker faktiskt omfördela resurser och vi försöker nå nya målgrupper och det kommer ta tid. Det är mödosamma, svåra processer där vi också måste lära nytt. Det kan handla om allt från tilltal, kommunikation till att faktiskt nya tjänster, nya utbud där vi också kommer behöva få göra fel väldigt många gånger. Så att det är det jag tror också är en nyckelfråga. Man kanske kan arbeta på ett mer långsiktigt sätt med de stora samhällsutmaningarna som vi har, ett sätt att följa upp och mäta allt som sker över tid och det kan ju handla om att, för det man också pratar om att det pågår ju liksom en diskussion om att flera utav de grupper som kanske då drabbas mest av ojämlikhet det kanske inte är de högljudda, röststarka grupperna. Det är ju ett ansvar som vi i offentlig sektor måste ta på oss att faktiskt då se hur tillgång och möjligheter tillfaller olika grupper i relation då till jämlikhet som är det grundläggande uppdraget. Vi kan liksom inte vänta på att de grupperna som drabbas ska stå för hela förändringen och ge röst åt förändringen. Det är ett gemensamt ansvar och speciellt inte i en tid då den som försöker ge röst åt förändring hela tiden på något sätt misskrediteras för att: ”Ja, du säger det, det där är en partsinlaga. Det där säger du bara för att du är kvinna, det där säger du bara för att du är en person med en funktionsnedsättning, det där säger du bara för att tillhör en synlig minoritet och att du på något sätt vill tillgodogöra dina egna intressen och behov”. Utan det här sättet att mäta tror jag också underlättar

om vi vill ta ett gemensamt ansvar på något sätt och att vi inte ska lägga hela ansvaret på den som drabbas av diskrimineringen eller ojämlikheten. Då är vi inne på moral och etik, alltså vad vill vi vara för samhälle. Är de den som liksom drabbas som har hela förändringsansvaret? Jag tycker inte att det är så. Det är kanske en diskussion vi behöver ha och det märker jag väldigt tydligt att det kan ju ingen se då eftersom det här är en podd men jag pratar utifrån en vit kropp och det påverkar väldigt mycket vad jag har möjlighet att säga och vad kanske en annan kropp har möjlighet att säga. Hur vi sorterar kroppar i det svenska samhället och det knyter väl tillbaka lite till en fråga som ställdes innan, vad är det för motstånd man möter? Jag tror att jag har en gräddfil i jämlikhetsfrågan för att jag anklagas sällan för att tala i egen sak eller att jag ska ta mig i kragen eller att jag borde ta mer ansvar eller att jag inte ska inta en offerroll och sådana här saker.

MN: Jag tycker det är intressant att du säger det för att jag tänkte på det när du sa det att så här att du nämnde att det finns ett stort motstånd mot jämlikhetsdata liksom och det är ju en erfarenhet som många skulle säga att de inte har. Att det snarare är att det finns ett motstånd och det är väldigt många som säger att man vill inte mäta och att det är fel.

NJ: Absolut, jag känner ju till det. Alltså jag känner till den diskussionen och jag vet att det är många som drabbats väldigt hårt när de faktiskt vill gå i frontlinjen, gå före i den frågan. Konsekvenserna har blivit oproportionerligt stora när de egentligen pratar om, de gör en insats liksom för hela det svenska samhället om vi faktiskt på riktigt vill leva upp till de här värderingarna som vi tillsammans har kommit överens om, den här programförklaringen om vilket samhälle vi vill ha. De gör ju något fint och viktigt för oss alla.

FV: För de arbetsgivare till exempel som lyssnar på den här podden som tänker så här: ”Ja, men jag skulle vilja börja mäta”, vad skulle du kunna ge för praktiska tips eller tillvägagångssätt för att kunna göra det?

NJ: Jag att man måste utgå ifrån där man står och också vad det är man vill mäta. Är det en stor organisation, är det en liten organisation? Jag har ju haft ett ganska stort fokus, den frågan har jag haft eftersom jag har varit verksamhetschef, så har jag haft ett väldigt stort verksamhetsfokus, det vill säga jämlikhet i relation till den allmänhet som vi är till för. Där skulle jag vilja säga att det finns jättemycket kunskap för de flesta verksamheter att inhämta, att förstå det samhälle man är till för och vilka som bor där och hur man genom att bara titta i de här befintliga folkbokföringsregistret, individregister och titta på hur man kan hämta ut information som är relevant för den verksamhet man bedriver. Det är en jättebra början och det har väldigt nyttigt för mig för då kan man också åskådliggöra alla de glapp eller vita fläckar för att man kommer bara så långt med den informationen sen måste man börja hitta andra sätt, man måste börja prata med varandra och ha en liksom, låta människor få ge uttryck för sina erfarenheter och att också kunna få, vad ska man säga, självidentifiera sig liksom.

MN: Något som arbetsgivare gör årligen är ju sådana här lönekartläggningar och då tittar man ju på eventuella löneskillnader mellan män och kvinnor. Tänker du att, är det ett alternativ att liksom i sådana typer av kartläggningar på arbetsplatser som man redan är rutinerad kring att man lägger in andra diskrimineringsgrunder i det systemet? Att man tittar också på löneskillnader baserade på till exempel hudfärg? Vad är det som liksom, varför gör man inte det? Jag tänker att det är någonting som man redan har en metod för och något som egentligen inte skulle, i mitt huvud, vara superkomplicerat att dra igång.

NJ: Jag tror ju att i många länder gör man ju det. Jag tror bara att det är en ganska lång process att komma dithän och att om vi ska liksom samla ihop den typen av information så måste vi verkligen göra det på ett väldigt, väldigt medvetet sätt. Och vi måste veta hur ställer vi frågorna, när och hur samlar vi in den där informationen? Jag tycker ju att vi ska göra det så att säga. Men att gå från en dag till en annan är en sådan process. Jag tror att det kan bli svårt och också det, det är det jag menar med

de här aktiva åtgärderna att på de fem diskrimineringsgrunder som vi inte har jobbat med systematiskt, att man säger från Diskrimineringsombudsmannen: ”Ja, men ni ska jobba med det”. De flesta arbetsgivare, mig veterligen, så är det ingen arbetsgivare som egentligen vet hur det här ska gå till. Så att det du pratar om det är dit vi vill och det är dit vi måste, tror jag. Sedan handlar det om vem som driver den här utvecklingen och jag vet också att det finns så många tycker att det är problematiskt och att det tar ner, ja men jag menar att det är också så att man pratar om att det är register och att man då inte förstår skillnaden mellan att samla in den typen av information på ett anonymiserat, där man får självidentifiera, där man är väldigt noggrann med vilken information som ligger på vilka nivåer i organisationen. Så det här kräver verkligen mycket arbete. Det är ju många länder där man skickar in en ansökan till ett jobb till exempel, då får man göra en sådan kort enkät där man självidentifierar sig på olika områden och sedan så sitter det någon på, alltså den chef som rekryterar får inte de uppgifterna, men det sitter någon annan på en HR-avdelning och säger att och tittar och följer rekryteringsprocessen och ser man skevheter eller otillbörliga liksom avvikelser, där man ser att vissa grupper premieras som man tittar till hela sökandegruppen för den här tjänsten då får den rekryterande chefen göra om och göra rätt. Men det är ju liksom långa processer som har lett fram till det.

FV: Och jag tror att som du har varit inne på så är det här oundvikligt och vi kommer komma dit till slut och då kommer berättelsen bli tydligare allteftersom också för att den är inte så främmande längre tror jag. Det är min tanke för att jag utifrån det här avsnittet och de sakerna som du har lyft så har det varit jättemycket tankar och funderingar hos mig och också att jag har reflekterat kring mycket av mina egna erfarenheter kopplat till arbetsplatser jag varit på och jobb jag har gjort inom olika sektorer liksom där man pratar om mätning just, jag har haft socialt arbete som ett sådant arbetsfält där jag har varit väldigt aktiv och arbetat där man pratar om evidensbaserad praktik till exempel och där man pratar om just hur mäter vi de mjuka värdena eller vad man ska säga. Alltså inte det här hur många klienter har vi eller liksom vilka punktinsatser gör vi utan hur mäter vi den faktiska effekten av det arbetet vi gör och ger det någon effekt överhuvudtaget och ger det rätt effekt i så fall eller förändring eller så som vi vill. Ja, det är jätteintressant.

NJ: Det känns skönt att höra det du säger. Jag känner mig lite förstådd i alla fall. Det känns jättebra om det kan vara så väl (skratt). Ja, men tack så mycket. Det var kul, svårt men kul.

MN: Vad roligt. Tack så mycket för att du kom.

NJ: Tack.

MUSIK

MN: Fatema, vad är dina spontana eller sammanfattande tankar om det här avsnittet?

FV: Jag tror framförallt att det knyter an till väldigt många frågor som jag ställt mig själv under olika platser som jag arbetat på och så kring just det här med mätning, vad vi mäter, hur vi mäter och varför vi mäter olika saker. Jag har ju aldrig riktigt haft liksom möjligheten att mäta utifrån just hudfärg och den insikten som jag fick i dag kommer jag verkligen bära med mig. Vad har du för reflektion efter dagens avsnitt?

MN: Men jag håller med och jag tänker också framförallt på det här med att det är ett grundläggande ansvar och att det regleras i lagen. Det går liksom inte att nog säga det för att förstå vikten av att mäta och uppfölja, följa upp diskriminering.

FV: Ja, men jag håller med dig att poängtera att det är ett tufft jobb och det kräver mycket av en men det är liksom, som Nick sa, oundvikligt, det måste göras.

MN: Ja.

FV: Då är det dags för Grej of the day.

MUSIK

FV: I dag vill vi tipsa om en rapport som heter ”Joint submission to the UN Universal Periodic Review of Sweden”. Det är en rapport som är presenterad av Civil Rights Defenders i Sverige och underskriven av ett flertal andra civilsamhällesorganisationer. I januari 2020 förhörs Sverige av FN:s råd för mänskliga rättigheter som har till uppgift att bevaka hur Sverige respekterar mänskliga rättigheter. Granskningen genomförs inom ramen för FN:s allmänna länder-granskning. Parallellt med att regeringen skickade in en rapport till FN tillåts även andra aktörer inom det civila samhället att skicka in en skuggrapport för att beskriva sin syn på hur Sverige lever upp till sina åtaganden, bland annat FN:s kärnkonventioner. I Civil Rights Defenders skuggrapport till FN kritiserar de Sverige för bristande skydd för mänskliga rättigheter, särskilt gällande diskriminering, rasism och hatbrott, urfolksrättigheter och medicinska åldersbedömningar.

MN: Det var det för det här avsnittet i Vidga Normen-podden. Vi hörs i nästa avsnitt.

FV: Det gör vi. Ha det så bra!

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.