

Vidga normen-podden

Avsnitt 5: Inkluderande arbetsmiljö

Varje organisation har sin specifika organisationskultur. En organisationskultur kan förklaras som de underliggande övertygelser, antaganden, värderingar och sätt att interagera på som bidrar till den unika sociala och psykologiska miljön i en organisation. Som medarbetare i en organisation är vi inte bara mottagare av en organisationskultur utan också aktiva bärare av den och vi förmedlar den också vidare. Vi kan också fråga oss i vilken grad beteenden, jargong, skämt, klädval, val av konversationsämnen och andra subtila uttryck bidrar till att skapa en mer inkluderande eller exkluderande gruppidentitet. Har du fått höra saker som: Var kommer du ifrån? Får jag känna på ditt hår? Du pratar så bra svenska! Rasifierar du som icke-vit har du antagligen fått höra det och mycket annat flera gånger. Det kan ju tillsynes verka som oskyldiga kommentarer men är alltså exempel på mikroaggressioner. Mikroaggressioner är nedvärderande och subtila frågor eller handlingar som för mottagaren sammantaget blir frustrerande och stressande. Kommentarer eller frågorna implicerar också att den som får frågan är annorlunda och inte passar in. Mikroaggressioner är ett exempel på hur man kan skapa en exkluderande gruppidentitet på en arbetsplats. Så hur bygger man en inkluderande arbetskultur fri från mikroaggressioner? Den frågan och mycket mer pratar vi om i det här avsnittet 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: Hej Fatema!

FV: Hej Mona!

MN: Hur mår du?

FV: Jag mår bra. Det har varit en intressant dag i dag och det kommer att bli ännu mer intressant nu tänker jag mig i vårt poddavsnitt.

MN: Ja, vad är det som händer i dag?

FV: I dag ska vi prata om hur man bygger en inkluderande arbetskultur och mikroaggressioner och hur man kan skapa förändring. Med oss har vi Yonnas Seyoum som är utvecklingsledare på Länsstyrelsen i Stockholm och arbetar i projektet Vidga Normen i praktiken och Malin Svensson som är samhällsvetare och filosofie doktor i barn- och ungdomsvetenskap och det är lite roligt för vi har ju med oss Malin via länk och Yonnas sitter med oss här i studion.

MUSIK

FV: Kul att ha er här Yonnas och Malin och välkomna till Vidga Normen-podden.

YS: Tackar.

MS: Tackar

FV: Vill ni berätta lite vilka ni är?

MS: Ja, jag är då samhällsvetare och jag har forskat om asylsökande familjers vardagsliv med fokus på barnens utbildningsvillkor och jag har också arbetat i civilsamhället med frågor om bostadsdiskriminering och som utredare med frågor om sexuella trakasserier i arbetslivet.

YS: Och jag är 36 år, nybliven pappa har en (ohörbart) bakgrund och har jobbat en hel del inom civilsamhället men även inom kommunalt och statligt då med de här frågorna, jämlikhet eller mångfaldsfrågor som det också kan heta ibland.

FV: Vi tänkte så här att i dag vill vi börja liksom, inte i det lilla men att vi börjar i uttrycken och sen går över till hur man skapar förändring och hur man jobbar med inkludering och sådana saker. Så att vi börjar med att prata om mikroaggressioner egentligen. Så vad betyder mikroaggressioner?

YS: Jag skulle säga att mikroaggressioner är subtila handlingar, det kan vara verbala, det kan vara fysiska som nedvärderar eller, och det kan vara med uppsåt eller icke uppsåt som nedvärderar människor. Så skulle jag väl slarvigt sagt säga.

MN: Och hur fungerar mikroaggressioner? Kan du ge några exempel?

YS: Det finns jättemånga exempel. Mikroaggressioner är inte bara kopplat till hudfärg ska jag säga utan det kan vara kopplat till alla diskrimineringsgrunder och andra faktorer men som ett exempel frågan "Var kommer du ifrån?" kan vara subtilt för många och det kan finnas gott uppsåt och men för en person som får den frågan väldigt, väldigt, väldigt många gånger så skickar den flertal signaler som inte behöver vara särskilt subtila där en är att man direkt identifierar den här personen att inte komma härifrån vart det nu än är. Så man kan vara en svart person som jag är då och få den frågan konstant. Det är en ständig påminnelse om att jag inte är härifrån att man kopplas i hög utsträckning till migration. Det blir man ju ständigt påmind om då att jag är inte härifrån.

MS: Skulle jag vilja säga att ett annat uttryck för mikroaggressioner är ju när någon kanske då med menat nästan som en komplimang säger att man talar väldigt bra svenska och då är det implicit, alltså underförstått att man ser ut att komma någon annanstans ifrån och därmed är det då en bedrift att tala så bra svenska. Det är en kommentar som jag som brun kvinna och adopterad ofta har fått genom livet och till slut blir det en form av ifrågasättande av min svenskhet, tillhörighet till att få vara här men kanske också förväntningar på vad jag ska klara av och inte.

YS: Det är lite svårt med mikroaggressioner för att för många kan det uppfattas som väldigt subtilt och ganska oskyldigt och man ser inte det som en del i en struktur men bra knep om man kan är att liksom identifiera sig med någon annan även om det inte är en svart eller någon minoritet, även som kvinnor kan också få en viss typ av fråga eller något så kan man förstå hur mikroaggressioner fungerar och det gäller att man oftast inte till normen. Det är det, när man inte tillhör normen så är risken påtaglig att man utsätts för mikroaggressioner.

MN: Alltså, jag har ju, som icke-vit så är det ju väldigt vanligt att man råkar ut för det här och jag upplever att det är väldigt svårt att säga ifrån just på grund av det här du säger att det är väldigt oskyldigt att man säger ja, men jag menade inte det och så vidare. Hur kan man hantera mikroaggressioner som individ?

YS: Alltså som individ, jag vill vara försiktig med att ge råd för det är väldigt energikrävande och det tar på hälsan så att ibland kommer man att ha energi och faktiskt säga ifrån och då får man använda vissa typer av strategier. I andra lägen så kommer man bara att släppa det så att jag vill vara försiktig med att ge den typen av råd: Gör det här. Vi behöver ju påtala att just nu så identifierar du mig som inte det här eller som onormal eller vad jag ska säga och det begränsar ens handlingsutrymme. Ju mer man påtalar det desto lättare är det för personen att förstå och också förändra sitt beteende. Men det är inte ovanligt att det finns ett pris kopplat till det för minoriteter framför allt på en arbetsplats. Alltså man ska vara försiktig när man är i en norm att bara för att den här personen inte har sagt någonting så har den här personen inga klagomål eller är nöjd.

MS: Jag skulle vilja tillägga att det också påverkar inte bara handlingsutrymmet utan också självkänslan, den djupa självkänslan, och mycket av det som du säger Yonnas tar vi hand om på insidan och det blir kanske inte synligt och hörbart för omgivningen på arbetsplatsen till exempel. Vad det gör med oss, vad vi funderar över och hur vi kanske också ifrågasätter oss själva till slut med det, med vissa saker och det är ju energikrävande men påverkar också vår kapacitet att utföra de arbetsuppgifterna som vi har och ska göra.

YS: Utan att komplicera det alltför mycket med mikroaggressioner så finns det ju olika sorters mikroaggressioner där vi kanske i Sverige när vi pratar om mikroattacker som är ganska tydliga, man får höra n-ordet eller den typen då finns det visst stöd att få, alltså vi har en viss typ av institutioner som är menade för att adressera den här typen av frågor, diskrimineringsfrågor, men även HR på arbetsplatsen, chefer och så men andra typer av mikroaggressioner som resulterar i mikroinvalideringar, jag tror inte att vi har kommit så långt som samhälle där du kan få det stödet på många arbetsplatser och då resulterar det precis som du säger Malin att man processar det med människor som delar sin identitet eller för sig själv.

FV: Vad är skillnaden mellan de här olika begreppen? Skulle du kunna berätta lite mer om dem, alltså mikroaggressioner, mikroattacker och mikroinvalideringar?

YS: Mikroaggressioner är ju ett samlingsbegrepp för de olika och mikroattacker är ju dem vi i dag skulle identifiera som rasistiska påhopp, alltså där n-ordet eller vad det nu är, klassisk rasism som vi känner i dag i Sverige. Mikroförörlämpningarna, alltså det är så här: ”Oj, vilken bra svenska du har”. Om vi bryter ner det skulle jag vilja tro att det finns någon form av förvåning över att man pratar så pass bra svenska vilket kanske ger en inblick i vad den personen har för syn på, ja antingen är det kopplat till hudfärg eller är det någonting annat.

MN: Alltså vad man kopplar till bra svenska så tänker man sig en vit person.

YS: Till exempel. Men mikroinvalideringar där handlar det egentligen om att man inte bekräftar eller att man ifrågasätter, och det är än en gång subtilt hur människor upplevde en situation, vad var det som hände, där man ifrågasätter människors bild på ett sätt som jag tror vi skulle vara väldigt försiktiga med att göra i dag kopplat till andra diskrimineringsgrunder, alltså även om det fortfarande är illa ställt kopplat till sexuella trakasserier till exempel. Och det vet vi sker än i dag men vi har någonstans som samhälle eller på arbetsplatser att det är inte det vi ska göra och definitivt inte när lagstiftningen säger att vi utgår ifrån den utsatta.

MN: Malin, du pratade om att det får konsekvenser för den enskilda och hur man utför sitt arbete. Vill du utveckla det?

MS: Ja, det kan bidra till att man upplever att det finns låga förväntningar på vad man som icke-vit klarar av samtidigt som man hamnar i pressen på att hela tiden då kompensera för den bilden och de föreställningarna om en själv, det vill säga man vill överbevisa den bilden både för sig själv och för andra, att man är kapabel.

MN: Fast när man till exempel då får påstående hela tiden att: ”Gud vilken bra svenska du pratar” så blir effekten att jag vill överbevisa, alltså nej jag kan inte bara bra svenska, jag kan det här och det här också.

YS: En person som säger ”Vilken bra svenska du har” och kopplar det kanske till ditt namn eller din hudfärg, alltså om den är i en position där den faktiskt rekryterar, om det här är idén, då kan vi tänka oss att det blir problematiskt att man ska rekrytera och så har man ett cv med bild på och tänker att det kanske inte är helt objektivt kring vem som blir kallad till intervjuer. Det finns ju forskning som visar också att det är svårare att ta sig till intervju om man har ett namn som inte är traditionellt från det här landet.

MS: Jag tänker att när vi pratar om inkludering och exkludering, jag tänker på att de här arbetsplatserna också det blir ju homogena kulturer ofta på våra arbetsplatser, någon typ av homosocialitet faktiskt med utgångspunkt i att lika barn leka bäst. Det sätter ribban, det sätter ramarna och det sätter upp begränsningar för då liksom vem som kan inkluderas och vem som då ska exkluderas. När vi pratar om mikroaggressioner på gruppnivå då översätter jag det på något sätt till inkludering/exkludering.

FV: Alltså ni gav ju exempel på mikroaggressioner och hur det kan påverka en individ på individnivå, alltså det här med självkänslan till exempel och att det blir väldigt energikrävande för den personen som utsätts för det här. Men finns det konsekvenser som man även kan se då på den här gruppen, alltså minoritetsgruppen eller på samhället i stort. Alltså får det några samhällsliga konsekvenser för individer som utsätts för det här?

YS: Sker det på i sådan skala så kommer det att resultera i att vi förlorar ju framförallt förtroendet för institutioner som faktiskt ska hantera de här sakerna och om det blir en kultur i en bransch eller på en arbetsplats då kommer det att resultera i att, det är en form av diskriminering. Människor som blir diskriminerade trivs inte på sina arbetsplatser och då väljer man att sluta och det är en sak att det är homogent på ett dataföretag, även om det också är viktigt, men finns det en sådan här typ av kultur på viktiga institutioner i samhället och då kan vi ta allt från min arbetsplats på Länsstyrelsen eller inom rättsväsendet och utbildningsväsendet då kommer vi också att få produkter som är väldigt endimensionella utifrån hudfärg då.

MS: Men jag tänkte bara på att det också handlar om, just som du Yonnas var inne på, hur rekrytering, hur rekryterar vi, kan vi ens se framför oss att våra kollegor har olika hudfärg och vad är det i så fall vi ser framför oss. Är det bara en typ av mångfaldsbild vi vill visa upp eller vill vi verkligen att det ska finnas representation på riktigt så att säga, alltså med olika erfarenheter in på en arbetsplats men också hur man sammansätter arbetsgrupper och vilka arbetsuppgifter som vilka individer får liksom i uppdrag att utföra, lönesättning och så tänker jag.

FV: Det får mig att tänka på en annan sak för vi har ju pratat mycket i den här podden om färgblindhet att i Sverige har vi, vi proklamerar att vi ser inte hudfärg och om man då tar det kontra det här med att man till exempel har cv med bild som du pratade om Yonnas och att man då också har en föreställning om att den här personen med det här namnet kanske inte pratar lika bra svenska och så vidare samtidigt som vi då säger att vi inte ser färg. Hur jobbar man liksom med de två föreställningarna?

YS: Jag skulle vilja säga att det finns en idé om färgblindhet och all forskning visar ju på att vi inte är särskilt färgblinda. Vi har en ganska bra koll och kategoriserar människor omedvetet ibland, medvetet i bland så det handlar ju om att höja upp förståelsen kring vad vi faktiskt gör som människor. Det är liksom det första steget sen är det, det är ju också början på ett ganska tufft samtal för människor som har sagt att jag är färgblind, jag gör inte skillnad på folk och folk eller svarta eller vita eller vad det nu än är. När man har brutit barriären och kommit fram till att ja, men vi gör det så kommer ju andra samtal där ja, men hur gör vi det. Och det är ju det jobbiga samtalet att vi kategoriserar och det finns en hierarki i det här där mycket kring vad som förknippas med vita kroppar är positivt, till exempel som vi pratade tidigare om att vara bra på svenska eller kompetenta eller sånt och många sådana har också varit kopplat till män, alltså vad som, och det har också resulterat i vem man anser kompetent men så fort man bryter ner det här ja då kan man också vara, och det är det det handlar om egentligen att när man jobbar med jämlikhetsarbete man jobbar med normer och framförallt de negativa och sen försöker nedmontera dem. Då behöver man ha ett ärligt samtal och titta inåt kring det. Det är en tuff process för människor som inte är vana vid att göra det. Jag ska också flagga för det att jag inte tänker att jag är bäst i världen och så här utan det handlar om att utmana normer och jag som hetero, heteroman, jag har ju andra utmaningar, att utmana normer kontra hudfärg men jag är i minoritet. Jag vill flagga för det också.

MS: Jag tänker också på hur arbetslivet eller arbetsmarknaden är skiktad. Det går att säga att man är färgblind men på många arbetsplatser är det ett faktum att de enda icke-vita kropparna utgör normen för yrkeskategorier inom till exempel lokalvård och vita kroppar utgör normen för de yrkeskategorierna som utför alla andra arbetsuppgifter på en och samma arbetsplats så att säga. Jag tänker att som du var inne på Yonnas det finns en föreställning om att vi är färgblinda men om vi tittar på hur vissa arbetsplatser ser ut så går det inte heller att ducka för att hudfärg spelar roll.

YS: Och det är ju inte bara kopplat till arbetsplatsen då utan det kan man ju se på bostadsmarknaden och så vidare men även inom ett företag så kan man ju se att det är segregerat, alltså vissa roller inom vissa yrken, vi kan titta på hierarkin, alltså bolagsstyrelser i större företag, ju längre ner man kommer i hierarkin så ökar mångfalden först och främst kopplat till hudfärg.

MS: En viktig fråga att ställa sig då är kanske hur kommer det sig att det ser ut så. Alltså det är kanske ett av de första stegen för att börja ta tag i det här. Som du sa, det är ett ganska tungt arbete att börja ta tag i det.

YS: Det är ju svårt att svara på den frågan om man fortfarande anser att man är färgblind. Alltså förklaringsmodellen för det, den är ja, det är en utmaning och i det så kan det resultera i friktion.

FV: Då tänker jag så här: Hur bygger man då en arbetskultur som är inkluderande och liksom fri från den här typen av uttryck mot personer som är i minoritet?

YS: En bra början är ju faktiskt att jobba med de aktiva åtgärder som diskrimineringslagstiftningen säger att arbetsplatser ska jobba med. Aktiva åtgärder är ju det som syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Vad aktiva åtgärder säger att man ska göra egentligen det är att man ska titta på en, man gör en kartläggning, man tittar på arbetsplatsen. Hur ser det ut? Det här ska gärna kopplas till alla diskrimineringsgrunder ska sägas. Så man tittar på arbetsplatsen. Vilka problem finns det? Och det kan man göra via enkäter, djupintervjuer, man kör ronder. Det finns massor med olika sätt att undersöka det och när man har gjort det så behöver man ju liksom analysera den här datan, rådata eller vad vi ska säga och bara vad är det här? Vad beror det på? Var sitter problematiken? Är det några gatekeepers, är det där det sitter? Är det några som utsätter? Och sedan sätter man in åtgärder för att motverka de här problemen. När man har gjort det så behöver man undersöka och utvärdera, följa upp. Blev det här bra? Har vi åtgärdat det? Och sedan så börjar man om igen. Det är en bra början att faktiskt upptäcka vilka problem vi har. I dag är vi i Sverige ganska dåliga på arbetsplatsen att undersöka hur det ser ut, framför allt kopplat till hudfärgsfrågan. Vi vet inte hur det ser ut kring utsatthet, vi har inte välutvecklat system kring enkäter, hur vi följer upp framför allt om man jämför då med jämställdhet där det är ganska tydligt med lönekartläggningar som ska genomföras varje år och så vidare.

MS: Nej, men jag tänker att det är viktigt att ställa sig frågor, det är viktigt att veta att normer skapas, upprätthålls och förändras i olika sammanhang över tid och i olika rum och därför är det viktigt att ställa sig frågor om vad som blir norm här och nu, kanske här i Sverige men också på vår arbetsplats och så. Man kan ju bryta ner det till olika nivåer. Man kan också ställa sig frågor: Vad är det som rubbar balansen mellan människors lika rättigheter och möjligheter? Vem är det som utesluts och vem får vara med? Vilka frågor görs viktiga respektive oviktiga? Jag tror att de frågorna handlar om att öka kunskapen om hur skillnader skapas och för att vi också ska kunna förändra våra arbetsplatser framåt då. En annan viktig princip tror jag det är att vägra att renodla och det är Paulina de los Reyes, en forskare inom ekonomiska historia, som har skrivit om ojämlikhet i arbetslivet och hon menar då att det är viktigt att inte nöja sig med att ta ett problem i taget utan vara medveten om att olika former av utsatthet kan fungera simultant för individen. Så vägra renodla då tror jag att vi kommer framåt också på arbetsplatser.

MN: Och det betyder ju i princip att olika liksom maktrelationer samspekar och att liksom det tar sig olika uttryck om man är både kvinna, icke-vit eller ja.

MS: Ja, precis. Det är ju inte bara arbetsgivare egentligen som kanske behöver ställa sig sådana här frågor utan även kanske projektledare, kollegor alltså funktioner på olika nivåer på en arbetsplats för att det ska få genomslag för arbetsplatskulturen.

MN: Men det här med aktiva åtgärder, det är ju ingen nyhet, ingen ny liksom grej i Sverige men jag har ju aldrig varit på en arbetsplats där man jobbar med, jag vet inte om ni själva har den erfarenheten, alltså det är, vi är dåliga på det här.

YS: Ja, alltså, jag ska inte säga hur många som gör det eller hur många som inte gör det men det kan var så att det ligger inom HR eller någon chef som faktiskt jobbar med det på sitt hörn och sedan så genomför det men för att det här arbetet ska bli bra så behöver man involvera människor som det faktiskt berör. Då behöver man ju göra det via enkäter, folk måste ju få tycka till för annars så kommer man inte att förstå problembilden och då kan man inte vara en del av lösningen heller för ju homogenare gruppen som arbetar med det här är, desto svårare kommer det att bli att förstå. Alltså vi börjar om hela kedjan igen, det kommer inte att bli bra. Man behöver involvera olika grupper och i och med att det här gäller alla diskrimineringsgrunder så som man behöver ha det intersektionella perspektivet så behöver man hitta andra. Men det kan vara så att vissa arbetsplatser är helt homogena och den frågan man ska ställa sig då är varför.

FV: För den frågan tänkte jag på alltså för att du pratade om att kartläggningen är viktig och att man tittar på att hur upplever liksom arbetstagarna, om man är en arbetsgivare då, hur upplever arbetstagarna sin arbetsplats och det kan man mäta på olika sätt liksom. Men om man då inte har den bakgrunden, förståelsen att man kanske har en exkluderande arbetsplats, vem ska göra det analysarbetet eller hur kommer vi dit?

YS: Jag tror att det är jätteviktigt att förstå vad man inte förstår och det är inte alltid lätt. Då finns det hjälp man kan ta in utifrån, det är inte alla som har de möjligheterna. Skapar man en bra kultur på sin arbetsplats där människor faktiskt inte är oroliga för att uttrycka vad man tycker så kommer, min erfarenhet är att människor generellt vill bidra till en bättre arbetsplats och om man känner att man kan göra det utan att riskera att utsättas för repressalier eller någonting när man faktiskt tycker till om saker som faktiskt inte fungerar bra då kommer man göra det. I en exkluderande kultur så kommer människor hålla sig, så kommer människor inte vilja uttrycka sig i rädslan för repressalier och så vidare och då blir det svårt. Så att man har en uppförsbacke där men man måste visa att man menar allvar.

MS: Jag tänker också att det är viktigt att fundera vari motståndet består när det uppstår skav eller friktion på en arbetsplats, att våga vända blicken inåt då och ställa sig frågan: Ok, men vad är det som faktiskt skaver här? Jag tänker också på en sak till att vi behöver ju inte uppfinna hjulet på nytt utan det finns ju också väldigt mycket kunskap att tillgå och jag tänker inte minst på hur icke-vita personer förklarar om och om igen sina upplevda erfarenheter till och med med metaforer, till exempel segling, alltså att man kryssar sig fram genom arbetslivet vilket är då mycket svårare än att ta en rak väg. Det kan vara metaforer som att man befinner sig i en liknelse med väderlek som stormens öga fast det handlar om normens öga, alltså i stormens öga, i normens öga är det lugnt och tryggt men ju längre utifrån den här mittpunkten så blir virveln starkare och du får kämpa hårdare liksom med olika saker eller till exempel glashus som utgör osynliga men kännbara hinder i arbetslivet. Så jag tänker också på att vi har också erfarenheter och kunskap att luta oss mot i ett sådant här arbete med aktiva åtgärder alltså att vi inte behöver börja från noll.

YS: Jag tror att det är bra också att titta på det utifrån ett historiskt perspektiv, alltså vi har någon gång när man pratar om de här frågorna så är det att vi alla är överens och det är trevligt och vi kan nästan sjunga Kumbaya och hålla varandra i handen men det är tufft att utmana normer. Ska vi jobba inkluderande då måste vi också släppa in människor i rum som inte haft tillgång till de rummen och tittar vi historiskt i jämställdhetskampen, hbtqi så har det varit ganska stökigt, alltså varje milstolpe man har nått, första kvinnliga reportern och det var "Hur ska vi kunna lyssna på en kvinna i radio" och

så vidare och nu är det totalt normaliserat så att man behöver var trygg i när det skapas en viss typ, när det skapas friktion, det kan vara ett tecken på att vi är på god väg.

MS: Och friktion kan ju också handla om, vi får inte glömma bort i det här samtalet att det också handlar om privilegier som ifrågasätts och utmanas på olika sätt så att det handlar ju dels om att ha förståelse för hur det känns och vad det innebär att vara utsatt för olika former av exkluderingar men hur känns det att faktiskt vara i den här ganska trygga och ombonade tillvaron, alltså privilegiet att vara där på den platsen. Det behöver vi kanske också veta mer om för att komma framåt.

MN: Men för att jag tänker ju på att man har någon form av idé om att när någon annan person får plats så kommer någon annan person att mista sin plats och det tänker jag att så funkar det ju inte.

YS: Inte alltid, men lika löner betyder att, kan resultera i att ...

MN: Man delar samma kaka.

YS: Exakt. Och i egenskap av man så kanske det inte har, då får jag inte lika mycket mer betalt så att när vi pratar om privilegier så är det ju att man har någonting som andra inte har, det kan vara ekonomiskt i form av högre lön men det är också tillgång till rum, tjänster och så vidare. Men i många fall, precis som du säger, så behöver det inte resultera i att någon annan mister någonting, att faktiskt bara lyssna på någon. Tvärtom, alltså det finns en verksamhetsnytta i att om vi bara lyssnar på alla när vi tar till kompetens, ja då kan vi tillverka bättre produkter. Vi kan nå ut med våra mål och bli bättre på kommunikation, vi blir bättre på, ja och så vidare.

FV: Vem bär ansvaret för den här kampen eller att den här förändringen ska ske. Alltså ni gav som exempel hbtqi-rörelsen och kvinnorörelsen, inte minoritetsgruppen, den utsatta gruppen som fick bära den kampen och jag tänker vem bär det ansvaret i den här kampen och vad gör det med den gruppen, vad blir konsekvenserna för den gruppen att bära det ansvaret?

YS: Alltså utifrån ett rättighetsperspektiv så är det ju i grunden staten. Det vi pratar om här nu det är ju mänskliga rättigheter och det är staten som har de förpliktelserna mot individen. Nu när vi pratar kopplat till hudfärg så (ohörbart) raskonventioner redan på 70-talet så jag skulle säga att det är statens sak att se till att vi in force den lagen även bland privata arbetsgivare. Med det sagt så vet vi att många utav de här frågorna drivs av människor som utsätts själv och det är inte helt oproblematiskt och det finns ett ganska högt pris att betala för många. Vi såg under medborgarrörelsen i USA människor som utsattes för våld, mord till och med, även diskriminering i olika former för det växte upp ett enormt hat men vi ser det inom kvinnor som du nämnde och hbtqi så att även om inte det juridiska eller formella ansvaret ligger på att utbilda vita människor eller vad det nu är så hamnar det oftast på minoriteten själv att driva de frågorna, tragiskt nog.

MN: För det är ju också någonting att det är väldigt många som kan känna det ansvaret att man behöver utbilda och så vidare utöver de ordinarie arbetsuppgifter som man på arbetsplatsen och att det blir en extra grej.

YS: Ja, alltså vi är ju människor och är man i en minoritet så kan det vara så att man känner att man är någon form av ambassadör för, jag som svart kan ju känna att i ett vitt rum så blir jag ambassadör för svarta människor och då behöver jag tänka på hur jag beter mig för jag har ett kollektivt ansvar också. Då blir det också på mig, jag kan känna att det hamnar på mig att faktiskt utbilda eller bilda någon, korrigera men säga ifrån på ett sätt som i Sverige, vi generellt sätt är ett starkt individsamhälle, inte känner vi ansvaret alltid men jag tror att det kan ha att göra, alltså när man är i minoritet och att man känner det ansvaret i högre utsträckning.

MS: Jag tänker också att eftersom det här är kopplat till mikroaggressioner och också någonstans just den här utmattningen som kan bli en konsekvens av att utsättas för detta parallellt då med det du säger Yonnas att också tänka att man är någon slags ambassadör för fler personer än sig själv i kombination med att också kanske känna sig som en gäst här, gäst i välfärden, gäst i samhället därför att

föreställningar om en själv då kan vara att man inte riktigt kommer härifrån eller tillhör fullt ut. Det blir väldigt många olika lager av påfrestningar som man behöver hantera.

MN: En reflektion som jag har haft är att om man liksom lägger på alla de här lagren, ja men du behöver överprestera för att visa att du är bra, du behöver utbilda och du behöver engagera dig i frågor som egentligen kanske inte är ditt ansvar och så där och samtidigt är man en minoritet så det, jag tänker så här att det finns inte ett obegränsat, jag vill inte säga ett lager av oss men liksom vi är inte en majoritet och då har tanken slagit mig att kommer vi ta slut vi som driver de här frågorna alltså just på grund av den psykiska hälsan i det hela.

YS: Jag hoppas inte det och jag tror inte det. Det har alltid varit så att vi rör oss framåt även om det ibland är ett steg bak och just två steg fram men den minoritetsstress för vissa, i vissa lägen den kan ju resultera i ordentlig psykisk ohälsa det vet vi och i och med att man skapar sig ganska bra, eller bra, man skaffar sig strategier för att hantera det i sin vardag, på sin arbetsplats till exempel. Det finns till exempel forskning som visar att människor som är muslimer eller uppfattas som muslimer, det bottenar i tre ganska starka strategier där det ena är att man ständigt säger ifrån, säger ifrån och bara "Nej, men nu värderar du annorlunda" och de klassas som ganska konfrontativa när man utmanar normer och så vidare men man har också sett, men när det inte alltid fungerar så resulterar det i att man väljer att, man anpassar sitt handlingsmönster i högre utsträckning, att man undviker de här platserna som man inte kom åt, man undviker lunchrummet om det är där det sker eller man väljer att inte gå ut med vissa kollegor för att det brukar pratas om det eller man väljer att inte prata om vissa typer av samtalsämnen för att det kommer att resultera i att, det finns en rädsla över att det kommer att uppfattas som rasistiskt. En tredje strategi är också att det finns människor som kanske inte adresserar en specifik situation men man försöker att undgå att förknippas med stereotypiska roller kopplat till sin hudfärg eller sin religion eller sitt kön eller vad det nu är. Utifrån hudfärg så kanske det är, det finns någon idé om att människor som inte är vita inte är kompetenta eller utbildade så kan man vara ganska snabb med att säga att "Jag har högre utbildning" när en situation dyker upp eller "Jag brukar inte känna mig kränkt men det här var" för att det finns några idéer om att minoriteter skulle vara lättkränkta och så vidare. Det här är ju, vissa strategier är omedvetna men det här är ju ett sätt att navigera i de här organisationerna som kan vara väldigt homogena.

MS: Ja, men det finns, jag tror att det är viktigt att gå tillbaka till historien ibland såsom vissa forskare gör, både alltså materiellt exempelvis ekonomisk historia om arbetslivet men även idéhistoriska spår. Jag kommer ju ifrån migrationsforskningsfältet och inte bara inom det utan även inom skolforskning och andra fält så använder man begreppsparen likhet och olikhet, jämlik och ojämlik och i de nordiska samhällena däribland Sverige då, så har likhet länge varit en förutsättning för jämlikhet, alltså att man behöver vara så lika varandra som möjligt och här blir hudfärgen en väldigt viktig komponent för att också få tillgång till de rättigheter man har, tillgång till välfärden, bostad, utbildning, arbete, hälso- och sjukvård och så. Att olikhet då, att inte bara se visuellt lika ut kan användas som pretext eller legitimera ojämlika villkor.

YS: Ska man jobba med de här frågorna med aktiva åtgärder på arbetsplatser och så där så behöver man fundera i utöver att det är lagstiftning på det, det här behöver göras men också så här om man ska vara riktigt landad i det, om vi tittar ut nu i dagens, där vi ser att det är uppmärksammade skjutningar i USA där afroamerikaner, nu senast George Floyd, som mördas av polisen så ser vi att det är protester i Sverige och vi ser massor med företag och så där som ger uttryck. Det här är ju inte ny information om att saker och ting sker. Vi vet att rasism har haft konsekvenser och det här är ju på många sätt ett långdistanslopp. Om vi ska nedmontera strukturella ojämlikheter behöver vi jobba långsiktigt och då behöver man också vara landad i varför gör vi det här. För när det svalnar och Instagram går tillbaka till det normala och allt då behöver vi ju fortfarande arbeta aktivt med de här sakerna. Står man inte grundat i varför man gör det här och varför det här är viktigt då kommer det här arbetet inte lyckas, det kommer inte att vara bra. När jag är ute på arbetsplatser, man träffar arbetsplatser och de säger att "Vi vill ha mångfald", det räcker med att fråga "Varför? Varför är det bra med mångfald? Är det viktigare

med jämlikhet eller mångfald? Nej, men vi tänker på att det är bra att det är olika människor här. Ja, men varför?" Alltså om man inte är landad i det så tror jag att det kan bli svårt för det kan bli ganska stökigt också.

MN: Sen kan ju också de här policyerna vara väldigt fina och så som företag och arbetsplatser tar fram men att de i princip är lite dammiga i ett dokument någonstans på en dator och inte egentligen efterlevs.

YS: Ja, precis. Alltså många utav de här dokumenten kan ju vara ganska klockrena och det är oftast inte den problematiska delen av att driva ett förändringsarbete på en organisation. Däremot så saknas det ett, alltså finns det inget förtroende liksom eller att det finns ett underskott bland icke-vita i det här fallet eller andra minoriteter som riskerar att utsättas så kommer man inte att välja, precis som vi pratade om med strategin, man kommer inte välja att lyfta det och då är inte policyn värd särskilt mycket. Likaså, precis som med kartläggning och allt, om det kommer den här anmälan, ja, men vad ska du göra med det? Du måste analysera det och du behöver ha den kompetensen och så vidare. Så man behöver fundera i alla led annars kommer det inte bli, annars är det svårt att få till det med jämlikhet och det tar tid.

MS: Här finns ju en tydlig koppling till arbetet mot sexuella trakasserier just i det du säger Yonnas att policyer kan vara väl formulerade och så men det är sällan det är tack vara policyer som det sker förändring och det handlar ofta om föreställningar och attityder bland människor som jobbar på en arbetsplats och vad som är tillåtet och inte också.

FV: Yonnas, en praktisk fråga: Hur jobbar ni inom Vidga Normen i praktiken med det här? Vad gör ert projekt i det här området med aktiva åtgärder?

YS: Alltså vi hjälper ju organisationer i Stockholmsområdet med utbildning och kartläggning och alla delar egentligen av aktiva åtgärder.

FV: Om du skulle ge några tips till arbetsgivare, liksom hur eller ja, men jag vill börja kartlägga och jag vet inte var jag ska börja och jag har ingen aning om liksom hur jag tar mig an det här arbetet. Vad tänker du att man ska göra då?

YS: Det finns ganska bra material på vår hemsida som man alltid kan vända sig till men det finns också bra material hos DO, Diskrimineringsombudsmannen. Man behöver ha, jag tror i ledningsgrupp eller i vilken konstellation det än är i organisationen behöver man fundera på varför gör vi det här och man behöver också vara realistisk och ta hjälp, de delarna som aktiva åtgärder oftast handlar om brukar hamna hos någon chef eller HR och man behöver göra en kunskapsinventering innan man sätter igång med det här. Har vi kompetensen? Om man hoppar det så att det per automatik läggs på en person så kommer det bli fel från början. Man behöver göra en kunskapsinventering och ta in hjälp utifrån om man inte har den, om man har den möjligheten. Jag skulle också säga att arbetet behöver bedrivas strukturellt och långsiktigt. Jag vill verkligen säga det igen, det behöver jobbas strukturellt. Ibland har den här typen av arbete en tendens att det finns någon bråkstake eller någonting i någon organisation som stökar och sedan så blir mycket av det här kopplat till enskilda incidenter, mikroaggressioner, "Ja, men den sa där någonting", men man behöver göra det, vad är det för kultur, vad är det för rutiner som påverkar så att människor har olika löner och så vidare? Jag tycker att det är viktigt att när man jobbar med det här att aktiva åtgärder är ämnat för att jobba mot jämlikhet, inte mångfald för det är väldigt stor skillnad. När vi pratar jämlikhet då pratar vi rättigheter, mångfald är en variation av människor, det kan vara olika utbildningsbakgrunder så kan vi ha mångfald utifrån det. Nu när vi pratar om hudfärg så, vi vet också att människor med olika hudfärg, det är inte jättesvårt att jobba med mångfald alltså om jag säger det slarvigt. Du kan ju rekrytera, ja men om vi tar en svart och vi kan ta en från det landet och vi kan ta muslimer, vi kan ta en sikh och så vidare men jobbar man inte med de strukturella ojämlikheterna på arbetsplatsen så kommer de här människorna inte trivas och

slutligen lämna. Så att slarvigt sagt så kan man säga att mångfald det leder inte nödvändigtvis till jämlikhet. Jämlikhet leder alltid till mångfald.

FV: Jag tycker att det var en perfekt avslutning på dagens poddavsnitt. Är det någonting annat som ni känner att vi har missat eller som ni vill lägga till eller så?

YS: Inte för min del. Jag kommer säkert på någonting men då är det för sent.

MS: Ja, samma här.

FV: Då vill vi tacka er så otroligt mycket för att ni varit med på dagens avsnitt. Jag tycker att det här har varit ett otroligt liksom kunskapsberikande samtal och jag hoppas att många tar till sig av det ni har delat med er av. Så tack så jättemycket.

YS: Tack, själv.

MS: Tack.

MUSIK

FV: Mona, det här var ju ett superintressant samtal. Jag tar med mig jättemånga viktiga lärdomar utifrån det de har pratat om i dag.

MN: Det gör jag med. Men du är det väl dags för Grej of the day.

FV: Det är det.

MUSIK

FV: I dag vill vi tipsa om minoritetsstressmodellen som bygger på forskning och är en folkhälsomodell och utformad för att hjälpa oss att bättre förstå upplevelser som påverkar den psykiska hälsan hos minoritetsgrupper. Modellen antar att inom den sociala strukturen som finns i till exempel ett samhälle upplever vissa grupper större påverkan av minoritetsstress i form av fördomar och diskriminering ofta baserat på till exempel hudfärg. Som ett resultat av dessa erfarenheter upplever minoritetsgrupper större negativa hälsoutfall än majoritetsgrupper. Detta leder till en stor skillnad i hälsan och att minoritetsgrupper ofta har ett högre ohälsotal. Därför tycker vi att ni ska titta mer på vad minoritetsstress är och vad det innebär.

MN: Tack Fatema för det här avsnittet.

FV: Tack så jättemycket och vi hörs nästa gång.

MN: Det gör vi.

MUSIK