



Länsstyrelserna



ETT JÄMLIKT ARBETSLIV

Hudfärgens betydelse på arbetsmarknaden

Ett samarbete mellan länsstyrelse och fackförbund

Skriften är ursprungligen framtagen av Länsstyrelsen Stockholm inom projektet Vidga Normen i praktiken, i samarbete med projektet Universell utformning av arbetsplatser och projektägare Akademikerförbundet SSR, finansierat av Europeiska Socialfonden (2020). Detta är en modifierad version för Länsstyrelsernas regeringsuppdrag att utveckla arbetet mot rasism på arbetsmarknaden.



Länsstyrelsen
Stockholm



UUA
Universell Utformning av Arbetsplatser



Akademikerförbundet SSR



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Denna publikation hittar du på

Länsstyrelsens webbplats www.lansstyrelsen.se/stockholm

För mer information kontakta:

Katarina de Verdier

Tfn 010-223 12 85 / Vxl 010-223 10 00

E-post: katarina.deverdier@lansstyrelsen.se

Utgivningsår: 2020

ISBN: 978-91-7937-050-3

Foto: Mostphotos

Innehåll

Vårt gemensamma uppdrag.....	5
Bakgrund.....	7
Har vi ett problem?.....	10
Rapporten <i>Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden</i>	10
Rekrytering	12
Arbetsmiljö	13
Varför det är viktigt för arbetsgivare att arbeta mot hudfärgsbaserad diskriminering	14
Lagstiftning	14
Kompetens.....	15
Medarbetares arbetsmiljö	16
Sverige i förändring.....	16
Socialt ansvarstagande	16
Allas lika värde.....	16
Varför det är viktigt för fackförbund att arbeta mot hudfärgsbaserad diskriminering	18
Medlemmar utsätts.....	18
Förlora medlemmar	18
Allas lika värde.....	19
Vanliga missuppfattningar och myter	20
Missuppfattning 1 – Det är olagligt att ställa frågor om människors hudfärg och dokumentera sådana uppgifter!.....	20
Missuppfattning 2 – Svenskar vill inte svara på frågor om hudfärg!	21
Missuppfattning 3 – Minoriteter vill inte att vi kartlägger eller pratar om det här!	22
Missuppfattning 4 – Organisationens icke-vita får utbilda oss i det här med hudfärgsbaserad diskriminering!	22
Missuppfattning 5 – Det är viktigare att prata om allas lika värde än om bara hudfärg!	22
Missuppfattning 6 – Mångfald och jämlikhet är samma sak!.....	23
Missuppfattning 7 – Det är ju bara ett skämt!	23
Att möta motstånd och att leda samtal om betydelsen av hudfärg.....	24
Avståndstagande.....	24
"Checkar ut"	25
Dominerar samtalet.....	25
Redan fullärd	26
Hopplöshet	26
Begreppsförklaringar	27
Avslutning	30
Referenser och vidare läsning	32



Vårt gemensamma uppdrag

Länsstyrelserna fick den 2 juli 2020 i uppdrag från regeringen att utveckla arbetet mot rasism* på arbetsmarknaden (*begrepp som förklaras i kapitlet *Begreppsförklaringar*, sid 27). Den här skriften ger dig som är arbetsgivare, facklig representant eller arbetstagare vägledning i arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering på arbetsplatsen. Skriften är ursprungligen framtagen av Länsstyrelsen Stockholm inom projektet Vidga Normen i praktiken, i samarbete med projektet Universell utformning av arbetsplatser och projektägaren Akademikerförbundet SSR. Den berättar om problemets natur och omfattning på arbetsmarknaden, du får stöd i hur du tar samtalet om hudfärgsbaserad diskriminering på arbetsplatsen och du kan läsa om vad vi alla har att vinna på ökad jämlikhet kopplat till hudfärg*. Varje avsnitt i skriften avslutas med några tankeväckande frågor med avsikt att bidra till fördjupad reflektion. Kunskapen baseras på forskning och samlade erfarenheter från tidigare arbete.

Skriften ska ses som en introduktion till ämnet. Den är ingen heltäckande guide, utan mer en inspiration som hjälper till att utveckla arbetet för lika rättigheter och möjligheter på din arbetsplats!

**Hur är det egentligen
ställt med jämlikheten
på din arbetsplats?**



Bakgrund

Det finns skäl för oss i Sverige att vara stolta över det arbete vi gjort för att främja jämlikhet* och motverka diskriminering*. Det har satts höga politiska mål och vid en internationell jämförelse framstår vi som ett land som kommit långt i arbetet med att främja jämlikhet mellan könen, för att nämna ett exempel.

Men ibland saknas det grund för den här stoltheten. Rasism och hudfärgsbaserad diskriminering är områden där vi inte har kommit så långt som vi kanske tror eller hoppas. Vi vet hur löneskillnaderna ser ut mellan kvinnor och män, men vad vet vi egentligen om löneskillnader kopplade till hudfärg? Och hur "färgblinda"* är våra arbetsplatser och hur säkerställer vi att diskrimineringslagstiftningen följs?

Även om vi gärna ser oss som både jämställda och antirasistiska är skillnaden att jämställdhet blivit till en praktik. Det är något som finns med i vår utvärdering och som görs med praktiska metoder som lathundar och checklistor. Antirasism däremot förväntar vi oss ska uppstå som genom ett trollslag. Bara för att vi tycker det är något önskvärt.

Av erfarenhet vet vi att det är svårt med förändringsarbete. Extra svårt är det att arbeta med förändring kopplad till hudfärgsbaserad diskriminering. Kanske beror det på en uppfattning om att vi i Sverige inte "ser färg". Det är idén att vi behandlar alla människor lika oavsett hudfärg eftersom vi inte fäster avseende vid människors hudfärg. Att skrapa på den färgblinda ytan genom att till exempel kasta ljus på en problematisk struktur eller rasistiskt uttalande kan därför utmana vår

självbild. Den färgblindhet vi i Sverige har vuxit upp med och lärt oss att se som en verklighet behöver ändras, och vi behöver lära oss om en annan verklighet och ta till oss nya fakta. När vi arbetar med förändring kopplat till hudfärgsbaserad diskriminering och aktiva åtgärder stöter vi ibland på missförstånd av begrepp och kanske också rena felaktigheter. Ett sådant missförstånd är att minoriteter inte vill att vi kartlägger hudfärg för att undersöka förekomsten av diskriminering. Vi kommer i den här skriften försöka reda ut en del sådana missförstånd och myter för att underlätta samtalen om och arbetet med hudfärgsbaserad diskriminering.

Diskriminering sker inte slumpmässigt utan all diskriminering sker efter vissa mönster, kopplade till normer och maktförhållanden, som gör vissa grupper mer utsatta än

Många svenskar har en bild av Sverige som ett antirasistiskt och jämlikt land.

andra. När det kommer till hudfärgsbaserad diskriminering är personer som rasifieras* som icke-vita mer utsatta och för dem är färgblindhet som verklighetsbild inte lika trovärdig. Vita svenskar däremot saknar ofta vana att förhålla sig till sin egen hudfärg. Vithet är norm i Sverige och när icke-vita diskrimineras och missgynnas innebär det att vita gynnas. Detta skakar om många vita människor, och arbetet med att lära sig och andra att se detta system är därför inte gjort i en handvändning.

Rasism, etnicitet och diskriminering uppfattas ofta som obekväma samtalsämnen – oavsett om det är runt middagsbordet eller under fikastunden på arbetsplatsen. Det kan finnas individuella skäl till varför samtalet upplevs besvärligt och därför undviks, men gemensamma beröringspunkter går att hitta i oron för att uttrycka sig på ett kränkande sätt, oron att "förstöra stämningen" eller rädslan för att själv bli utsatt genom att ifrågasätta eller protestera när något rasistiskt sägs. Den här oron resulterar många gånger i att problematiken inte lyfts och att de viktiga samtalen helt eller delvis uteblir. Konsekvensen

av det blir i sin tur att den nödvändiga förflyttningen, som de flesta individer och arbetsplatser behöver göra för att säkerställa att ingen diskrimineras, uteblir.

Det är inte ovanligt att arbetet mot rasism och hudfärgsbaserad diskriminering på arbetsplatsen initieras av en grupp vi kan kalla för katalysatorer – personer, eldsjälar, som känner starkt för frågan. Deras engagemang är mycket viktigt, men det juridiska ansvaret för arbetet mot diskriminering på arbetsplatsen vilar inte på deras axlar. Det ansvaret ligger på arbetsgivare som behöver arbeta mot hudfärgsbaserad diskriminering utifrån gällande lagstiftning och på ett socialt hållbart sätt. I det arbetet spelar fackförbund en viktig roll genom att tillsammans med sina medlemmar verka för en arbetsplats fri från diskriminering.

Alltid när vi arbetar med inkludering och diskrimineringsfrågor är det viktigt att ha ett intersektionellt perspektiv, det vill säga att inte bara titta på en maktstruktur/undergrupp vi delar in människor i (till exempel män – kvinnor eller vit – icke-vit), utan att se hur olika strukturer samverkar. Om vi till exempel



granskar hur män och kvinnor behandlas, men inte också beaktar frågan om hudfärg kan vi missa att en svart man kanske löper större risk att utsättas för diskriminering än en vit kvinna, trots att den svarta mannen, om vi bara ser till kön, drar fördelar av att vara just man.

Innan vi dyker in i hur problematiken på arbetsmarknaden ser ut och varför vi behöver bedriva ett förändringsarbete kopplat till detta ska vi reda ut vad vi i den här skriften egentligen menar med hudfärg.

Begreppet hudfärg förekommer i diskrimineringslagen i bestämmelsen om etnisk tillhörighet, men begreppet hudfärg

förklaras inte. De för många mest givna hudfärgskategorierna är svart och vit, även om ingen faktiskt har de färgerna på huden. Det är inte heller alltid på grund av färgen på huden som till exempel östasiater eller nordafrikaner diskrimineras i Sverige, många av dem kan vara ljusare i hyn än människor som kodas som vita. När vi talar om människor i termer av hudfärg refererar vi alltså mer generellt till människors utseende och deras förmodade ursprung.

Fler begrepp hittar du i kapitlet *Begreppsförklaringar* på sidan 27.

Har vi ett problem?

På sina håll kanske det finns tveksamheter kring i vilken utsträckning hudfärgsbaserad diskriminering verkligen förekommer på svensk arbetsmarknad. Det är en diskrimineringsform som har uppmärksammats långt mycket mindre än till exempel diskriminering på grund av kön. Och även om området inte är mättat, när det kommer till undersökningar som belyser problematiken, så har det under de senaste åren forskats och gjorts flera undersökningar om hudfärgsbaserad diskriminering på arbetsmarknaden. Nedan presenteras ett mindre urval av dessa viktiga resultat.

Rapporten Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden

År 2018 tog Uppsala universitet på uppdrag av Länsstyrelsen i Stockholm fram ett kunskapsunderlag om antisvart rasism och diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Studien utgick från data hämtat från Statistiska centralbyrån på samtliga registrerade personer i Sverige mellan 20–64 år. För att göra en jämförelse delades befolkningen in i tre kategorier:

1. Personer födda i Afrika söder om Sahara
2. Personer födda i Sverige med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara
3. Övriga befolkningen.

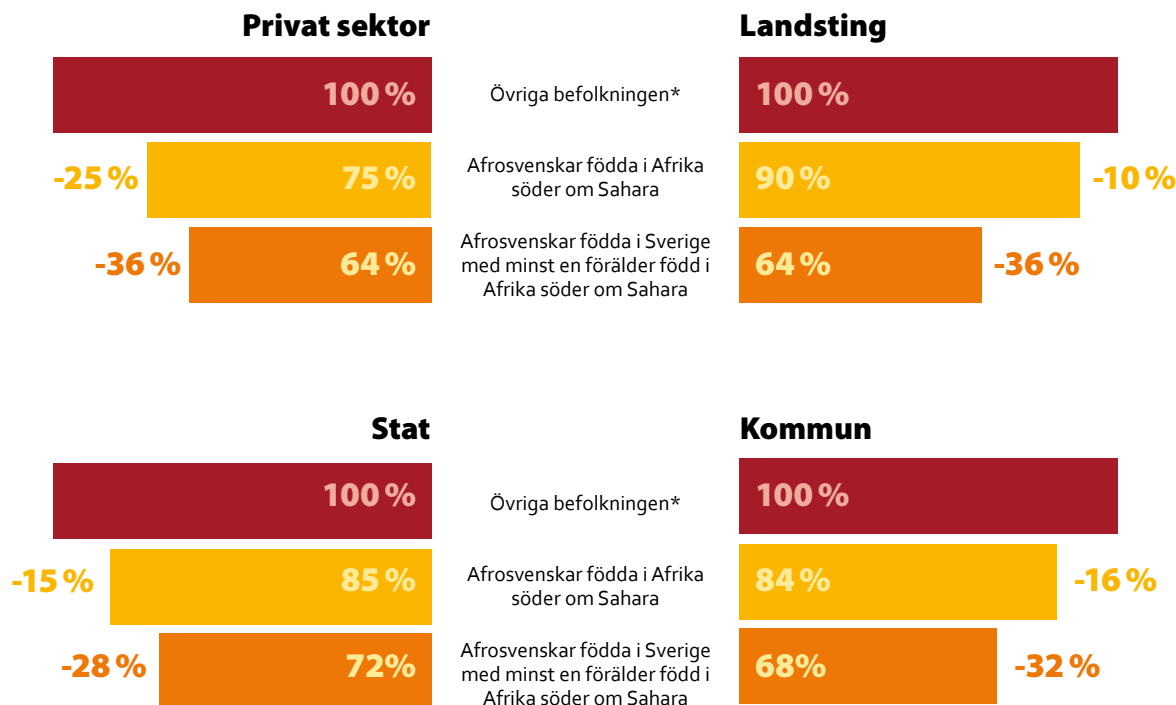
Med afrosvensk menas i studien personer som räknas till grupp 1 och 2. Gruppen "övriga befolkningen" består här inte enbart av vita majoritetssvenskar, utan omfattar även personer med bakgrund från exempelvis Mellanöstern, Nordafrika och Latinamerika, det vill säga personer som tidigare forskning

har visat diskrimineras på arbetsmarknaden. Trots detta visar studien på stora skillnader mellan de tre grupperna.

Löneskillnader

Inom den privata sektorn fann studien att personer födda i Afrika söder om Sahara har 25 procent lägre lön än befolkningen i övrigt och att afrosvenskar som är födda i Sverige med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara har 36 procent lägre lön än befolkningen i övrigt. Bland offentliganställda fann studien liknande mönster.

Studien visade att det är stora löneskillnader mellan afrosvenskar och övriga befolkningen och anmärkningsvärt nog är gapet mellan afrosvenskar och övriga befolkningen större för afrosvenskar födda i Sverige än för afrosvenskar födda utomlands. En delförklaring kan vara att afrosvenskar födda i Sverige i genomsnitt är yngre än de övriga två grupperna.

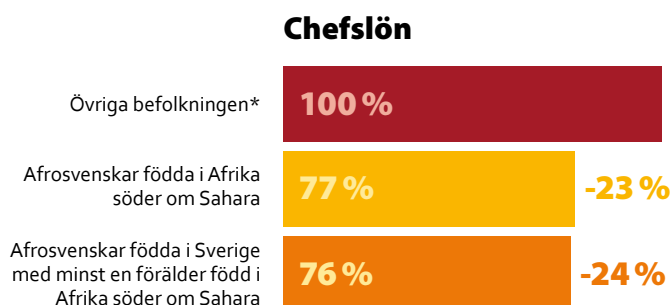


Figur 1: Procent lägre lön än befolkningen i övrigt.

*Gruppen "övriga befolkningen" består här inte enbart av vita majoritetssvenskar, utan omfattar även personer med bakgrund från exempelvis Mellanöstern, Nordafrika och Latinamerika, det vill säga personer som tidigare forskning har visat diskrimineras på arbetsmarknaden.

Figur 2: Medellön bland afrosvenskar med chefsposition.

*Gruppen "övriga befolkningen" består här inte enbart av vita majoritetssvenskar, utan omfattar även personer med bakgrund från exempelvis Mellanöstern, Nordafrika och Latinamerika, det vill säga personer som tidigare forskning har visat diskrimineras på arbetsmarknaden.



Chefspositioner

Andelen afrosvenskar med chefsposition är betydligt lägre än andelen av den övriga befolkningen som har en chefsposition. Det är fem gånger så vanligt att personer ur den övriga befolkningen uppnår chefspositioner än att afrosvenskar med samma utbildningsbakgrund gör det. Studien visar att medellönen bland de afrosvenskar som har en chefsposition är lägre jämfört med den övriga befolkningen. En afrosvensk född i Afrika söder om Sahara med chefsposition kommer upp i en medellön om drygt 77 procent av medellönen för en person med chefsposition ur den övriga befolkningen. Afrosvenskar födda i Sverige har 76 procent av den medellön personer i chefsbefattning i den övriga befolkningen har. Utöver den lägre lönen visade studien att afrosvenskar var underrepresenterade bland chefer.

Utbildning och disponibel inkomst

Studien visar också att afrosvenskar behöver ha en forskarutbildning för att komma upp i samma disponibla inkomst som en person i den övriga befolkningen som har gått en treårig eftergymnasial utbildning. Afrosvenskar födda i Sverige med en treårig eftergymnasial utbildning har 49 procent lägre disponibel inkomst än den övriga befolkningen med motsvarande utbildningsnivå. Afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara har 34 procent lägre disponibel inkomst än den övriga befolkningen med motsvarande utbildningsnivå.

Skillnaderna vi ser i denna rapport är genomsnittliga och beror huvudsakligen på att afrosvenskar, oavsett födelseland, i högre utsträckning än övriga befolkningen med samma utbildningsbakgrund är

Det är fem gånger så vanligt att personer ur den övriga befolkningen uppnår chefspositioner än att afrosvenskar med samma utbildningsbakgrund gör det.

arbetslösa eller är överkvalificerade för de jobb de har. De koncentreras dessutom till branscher med lägre löner generellt och blir mer sällan chefer.

Rekrytering

Det har gjorts flera undersökningar där möjligheterna till att som arbetssökande bli kallad till intervju av en arbetsgivare har granskats. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), ett forskningsinstitut under arbetsmarknadsdepartementet, har gjort en rad sådana undersökningar. Resultaten visade bland annat att avidentifierade jobbansökningar resulterade i att kvinnor med bakgrund utanför västvärlden oftare fick komma till en intervju, än om de gick att identifiera genom ansökningshandlingarna. En av IFAU:s undersökningar, från 2007, visade att ansökningar med ett icke-nordiskt namn ledde till nästan 25 procent färre kontakter än sådana med ett nordiskt namn. Om de sökande var över 40 år, sökte en anställning som krävde höga kvalifikationer och i en bransch som domineras av svenska sökande ökade den etniska diskrimineringen.

I "Do Some Countries Discriminate More than Others?", en artikel publicerad i juni 2019, presenteras resultatet av författarnas undersökning av förekomst av diskriminering när det gäller vilka som blir kallade till intervju. Rapporten omfattar över 200 000 fiktiva jobbsökningar i nio länder i Europa och Nordamerika. Identiska ansökningar användes men med olika namn som signalerade att den sökande var vit eller icke-vit. Av resultaten framkom att Frankrike, direkt följt av Sverige, hade högst förekomst av hudfärgsbaserad diskriminering eftersom vita personer där hade den högsta sannolikheten att gå vidare i ansökningsprocessen, 83 respektive 65 procent.

Sima Wolgast visade i sin avhandling, "How does the job applicants' ethnicity affect the selection process?", att professionella rekryterare behandlar personer med "svenskklingande" respektive "arabisksklingande" namn olika i rekryteringsprocessen. Jobbsökande med "arabiskt" ursprung bidrar till att rekryterare med "svenskt" ursprung i större utsträckning fokuserar på huruvida den jobbsökande har integrerat ingruppens kulturella normer och värderingar och hur väl de passar in i en arbetsgrupp. När de jobbsökande däremot var från den egna ingruppen fokuserade rekryterarna mer på frågor som undersökte den sökandes jobbspecifika förmågor och färdigheter. Eftersom rekryterarna själva uppgav att de sätter värde på intervjuer som fokuserar på jobbspecifika förmågor är slutsatsen att de som tvingats ägna sin intervjutid åt att prata kultur missgynnas.

Arbetsmiljö

Flera undersökningar visar att rasism är ett betydande arbetsmiljöproblem. Av 2 266 läkare som svarade på en enkät från SVT-nyheter och Läkarförbundet instämde 505 i påståendet: "Jag har blivit utsatt för kränkande behandling på grund av min etniska eller religiösa bakgrund av patienter eller deras anhöriga". Det är mer än en femtedel av respondenterna. Hösten 2018 rapporterade SVT-nyheter också om att rasism mot anställda på apotek var ett växande problem, som växer i takt med att fler personer som rasifieras arbetar i branschen. De intervjuade i studierna beskriver det som att arbetsgivarna har mycket dålig beredskap för att hantera incidenter och ett närmast obefintligt förebyggande arbete.

FRÅGA: *Hur arbetar ni för att säkerställa att de ojämlikheter som presenterats ovan inte finns på er arbetsplats?*

FRÅGA: *Vad tror du är anledningen till att denna diskriminering kan fortgå trots att vi har lagstiftning och tillsynsmyndigheter som ska förhindra detta?*

FRÅGA: *Varför tror du att Sverige stack ut bland andra europeiska länder när det gäller förekomst av hudfärgsbaserad diskriminering i studien som jämförde hur rekryterare reagerar på namn som signalerar sökandens hudfärg?*

Varför det är viktigt för *arbetsgivare* att arbeta mot hudfärgsbaserad diskriminering

Det finns många skäl till varför arbetsgivare ska arbeta med frågor som rör hudfärgsbaserad diskriminering. Till exempel finns lagstiftning som kräver arbetsgivares arbete med dessa frågor. Men det finns också andra argument till varför detta är viktigt. Det mest självklara kanske är att vilja främja jämlikhet och rättvisa, att ingen ska diskrimineras på arbetsplatsen. Därutöver kan verksamheten i sig gynnas av att det vidtas aktiva åtgärder mot hudfärgsbaserad diskriminering.

Nedan utvecklas några viktiga skäl till att arbeta med detta.

Lagstiftning

Arbetsgivaren har ett ansvar att tillse att arbetsmiljön är fri från trakasserier och kränkande särbehandling, vilket kommer till uttryck i diskrimineringslagen och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö. Hudfärgsbaserad diskriminering faller under begreppet *etnicitet* i diskrimineringslagen och sedan den 1 januari 2017 är arbetsgivare skyldiga att arbeta med aktiva åtgärder kopplat till detta.

Så här kan arbetsgivare arbeta systematiskt i fyra steg:

1. Undersök risker och hinder
2. Analysera orsaker
3. Genomför åtgärder
4. Följ upp och utvärdera



Arbetsgivare med minst 25 anställda ska dessutom dokumentera alla delar av det löpande arbetet. Genom att arbeta med aktiva åtgärder försäkrar sig arbetsgivaren om att man följer lagen och undviker negativa juridiska konsekvenser som till exempel viten eller att enskilda driver frågan rättsligt.

Kompetens

Arbete mot hudfärgsbaserad diskriminering är också viktigt för att säkerställa att verksamheten rekryterar den bästa kompetensen. Vem vill inte tro sig vara saklig och opåverkad av faktorer som exempelvis kön, hudfärg och sexuell läggning när vi fattar våra beslut? Tyvärr är sanningen den att vi emellanåt påverkas av omedvetna fördomar. Effekten blir att verksamheter riskerar att inte anställa den objektivt sett bästa kompetensen, vilket i förlängningen såklart kan skada till exempel

effektivitet och produktion. Verksamheter kan också förlora kompetens till andra arbetsgivare som är mer attraktiva och som ses som mer progressiva. Om det finns ett arbete mot hudfärgsbaserad diskriminering ökar organisationen chansen att rekrytera de med bäst kompetens – oavsett hudfärg.

Medarbetares arbetsmiljö

Organisationer som inte prioriterar frågor som rör arbetsmiljö, och som har anställda som utsätts för minoritetsstress* kopplat till hudfärg, riskerar att förlora sina kompetenta medarbetare till konkurrenter. En annan negativ konsekvens av att inte arbeta mot hudfärgsbaserad diskriminering är att dåliga arbetsförhållanden och medarbetare som inte trivs på arbetsplatsen kan leda till ökad mängd sjukskrivningar vilket givetvis är mycket kostsamt för organisationen.

Sverige i förändring

Sverige – precis som världen i övrigt – är i ständig förändring. Teknologiska framsteg har inneburit att många arbetsplatser ser annorlunda ut i dag jämfört med bara för några årtionden sedan, men också sättet vi arbetar på har förändrats. Precis som teknologin har förändrat vår tillvaro har också demografin i Sverige förändrats. Det behöver arbetsgivare förhålla sig till när det ska levereras produkter och tjänster. På senare år har vi sett flera goda exempel på detta (nu finns det till exempel

plåster som passar olika hudfärger). En positiv följd av arbetet med hudfärgsbaserad diskriminering och aktiva åtgärder är alltså att organisationens möjligheter att leverera produkter och tjänster förbättras då mångfalden speglar samhället.

Socialt ansvarstagande

De senaste åren har arbetsgivare och organisationer blivit medvetna om att det är viktigt för konsumenter att företag och organisationer tar ett socialt ansvar både i världen och i närområdet. Det kan exempelvis röra sig om att arbeta mer klimatsmart, säkerställa att leverantörer har bra villkor för sina anställda eller att medarbetare kan kombinera arbete med föräldraskap. Ett sätt att visa att man tar sitt ansvar och därmed förbättra organisationens relationer med brukare, kunder, medlemmar och omvärld är att arbeta med hudfärgsbaserad diskriminering och aktiva åtgärder. Risken är annars att de vänder sig till andra som gör det. Många arbetstagare värdesätter också att den egna organisationen tar ett socialt ansvar i både när och fjärran.

Allas lika värde

Sist men inte minst – att arbeta med hudfärgsbaserad diskriminering och aktiva åtgärder handlar om att arbeta för allas lika värde och det är en utgångspunkt för de mänskliga rättigheterna.



FRÅGA: Tror du att det krävs starkare argument för att få gehör för behovet av att arbeta mot hudfärgsbaserad diskriminering än vad som krävs för att arbeta mot diskriminering på grund av kön? Om ja, varför? Om nej, varför inte?

FRÅGA: Trots fördelarna med att arbeta mot hudfärgsbaserad diskriminering är det inte många arbetsplatser som bedriver sådant arbete. Vilka skäl tror du ligger i den andra vågskålen som för dessa väger över?

Varför det är viktigt för *fackförbund* att arbeta mot hudfärgsbaserad diskriminering

Att vara ansluten till ett fackförbund har flera fördelar. Akademikerförbundet SSR utvecklar här sin syn på det.

Som medlem får du bland annat juridisk rådgivning, hjälp att löneförhandla och en inkomstförsäkring vid arbetslöshet. Men viktigast av allt är att medlemmarna tillsammans blir en stark röst vid förhandlingar med arbetsgivarsidan som påverkar hela svenska arbetsmarknaden. I utbyte ska en medlemsavgift betalas. För att fackförbunden ska kunna ge maximal nytta krävs att förbunden är relevanta för medlemmarna. Fackförbunden måste representera sina medlemmar. Det är därför viktigt att förbunden ser, förstår och kan hantera hudfärgsbaserad diskriminering som finns på arbetsmarknaden i Sverige.

Nedan utvecklas några viktiga skäl för fackförbund att arbeta med detta.

Medlemmar utsätts

Fackförbunden har en oerhört viktig roll för de medlemmar som på sina arbetsplatser utsätts för hudfärgsbaserad diskriminering. Medlemmarna kan vara i behov av stöd i samtal med arbetsgivare, rådgivning kring vilka juridiska åtgärder som bör vidtas, vilka krav som faktiskt kan ställas på arbetsgivaren, men också med att faktiskt bli företrädare av fackförbundens ombudsmän och jurister i tvister med arbetsgivare. För fackförbunden är det därför viktigt att skaffa nödvändig kunskap om tillämpliga lagar och regler och att arbeta aktivt mot hudfärgsbaserad diskriminering för att kunna bistå utsatta medlemmar med

erforderlig hjälp. Fackförbunden har dessutom företrädesrätt att driva diskrimineringsärenden för sina medlemmar. Först om ett fackförbund väljer att inte driva ett ärende kan den enskilde vända sig till Diskrimineringsombudsmannen, som då gör en bedömning om myndigheten ska driva ärendet.

Förlora medlemmar

Precis som nämnts ovan har demografin i Sverige förändrats och det gäller för både arbetsgivare och fackförbund att hänga med! Fackförbund som inte ser till att utbilda sig inom hudfärgsbaserad diskriminering, driva frågan och i praktiken företräda alla sina



medlemmar riskerar att medlemmar avslutar sina medlemskap när dessa inte upplever sig få valuta för fackavgiften. Om något annat fackförbund driver ett bättre arbete mot hudfärgsbaserad diskriminering riskeras också att medlemmar byter till det förbundet.

Allas lika värde

Sist men inte minst – att arbeta med hudfärgsbaserad diskriminering och aktiva åtgärder handlar om att arbeta för allas lika värde och det är en utgångspunkt för de mänskliga rättigheterna.

FRÅGA: Hur ser kompetensen och representationen ut i ditt fackförbund? Vilka konsekvenser tror du att det får för frågan om hudfärgsbaserad diskriminering i ditt fackförbund?

FRÅGA: Många fackförbund har lång erfarenhet av att arbeta mot diskriminering på grund av kön. Vad tror du är anledningen till att fackförbund inte har drivit frågan om hudfärgsbaserad diskriminering lika aktivt?

Vanliga missuppfattningar och myter

När vi arbetar med förändring kopplat till hudfärgsbaserad diskriminering och aktiva åtgärder stöter vi emellanåt på missförstånd av begrepp och kanske också rena felaktigheter. Vi är nog många som månar om att uttrycka oss korrekt i arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering, och de flesta arbetsgivare och medarbetare vill förmodligen inte uttrycka sig på ett sätt som kan uppfattas som kränkande.

Det är också viktigt att inte missuppfattningar och seglivade myter lever kvar och försvårar arbetet med hudfärgsbaserad diskriminering och aktiva åtgärder. I det här avsnittet ska vi försöka reda ut sådana missförstånd och myter för att underlätta samtalen om och arbetet med hudfärgsbaserad diskriminering.

MISSUPPFATTNING 1

Det är olagligt att ställa frågor om människors hudfärg och dokumentera sådana uppgifter!

För att följa diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder krävs att arbetsgivare bland annat undersöker förekomst av diskriminering på grund av etnicitet i den egna verksamheten. Dessa undersökningar kan göras på olika sätt. Till exempel genom kvantitativa metoder, som enkäter.

Insamling av kvantitativa data är ett bra sätt att kunna synliggöra mönster, göra jämförelser och mäta förändring. Men får vi verkligen registrera personuppgifter som avslöjar ras, etnicitet eller hudfärg? Är inte det förbjudet enligt EU:s dataskyddsförordning (GDPR)?

Enligt GDPR är det som huvudregel förbjudet att behandla känsliga person-

uppgifter om det inte finns något tillämpligt undantag. För att behandlingen ska vara tillåten krävs bland annat att de grundläggande principerna är uppfyllda (till exempel principen om uppgiftsminimering) och att behandlingen har stöd i en rättslig grund. Exempel på undantag från förbudet att behandla känsliga personuppgifter är om behandlingen är nödvändig för att arbetsgivaren eller den anställde ska kunna fullgöra sina skyldigheter eller utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten. Det finns alltså begränsningar för vilka typer av personuppgifter och i vilken omfattning som arbetsgivare får behandla sina anställdas personuppgifter.

För att undvika att komma i konflikt med reglerna i GDPR kan den metod användas som bland annat EU-kommissionen, FN-organen och Europarådet använder. Då samlar man in aggregerade data baserat på anonymitet,



frivillighet och självidentifiering där uppgifterna inte kan kopplas till enskilda personer. Metoden kallas populärt *jämlikhetsdatametoden* och anses vara den mest etiska, rättssäkra och vetenskapliga metoden för att samla in statistik till underlag för ett främjande arbete mot diskriminering. Med jämlikhetsdatametoden samlas alltså inga personuppgifter in (under förutsättning att inte heller IP-adresser samlas in) och därför blir inte heller GDPR tillämplig.

Det går också att göra undersökningar genom kvalitativa metoder utan att det strider mot GDPR. Sådana undersökningar kan till exempel göras genom intervjuer.

MISSUPPFATTNING 2

Svenskar vill inte svara på frågor om hudfärg!

I Sverige är vi vana att svara på frågor om vilket kön vi vill identifiera oss med. Det är till och med så att svenska medborgare är ett av världens mest registrerade folk utifrån kön. Även om det finns ett motstånd till att lämna uppgift om etnisk tillhörighet och hudfärg, finns det en undersökning som visar på annat.

DO har undersökt statistikens roll i arbetet mot diskriminering och rapporterar att EU under år 2006 genomförde en attitydundersökning bland de dåvarande 25 medlemsstaterna samt de dåvarande kandidatländerna Rumänien och Bulgarien. Man frågade bland

annat om människor var beredda att uppgi uppgifter om etnisk tillhörighet på anonym basis om detta skulle gynna arbetet mot diskriminering. Undersökningen visade att en hög andel svenskar var beredda att lämna sådana uppgifter om sitt eget etniska ursprung – så många som 83 procent var för och 13 procent emot. Svenskar stack också ut som överlag mer positiva än genomsnittet av övriga länders medborgare där 75 procent skulle vara villiga att lämna uppgifter om etnisk tillhörighet i syfte att gynna arbetet mot diskriminering.

MISSUPPFATTNING 3

Minoriteter vill inte att vi kartlägger eller pratar om det här!

Eftersom minoriteter inte är en homogen grupp är det svårt – om inte omöjligt – att säga sig ha belägg för ett sådant påstående. Självklart finns det de som inte vill att arbetsgivare undersöker och analyserar hur det står till med förekomst av diskriminering kopplat till alla sju diskrimineringsgrunder (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder) samtidigt som det finns de som vill se sådana undersökningar. Oavsett vad individer, eller för den del olika grupper, har för åsikt i frågan är arbetsgivare ålagda att följa lagstiftningen. Och lagstiftningen är tydlig med att arbetsgivare ska undersöka, analysera, åtgärda och utvärdera förekomst av alla de former av diskriminering som anges i lagen.

Det finns flera intresseorganisationer som arbetar för minoriteters rättigheter som förespråkar att det görs kartläggningar av förekomst av diskriminering på grund av etnisk tillhörighet. Bland andra Nätverket svenska muslimer i samarbete, Sametinget och Afrosvenskarnas Riksorganisation.

MISSUPPFATTNING 4

Organisationens icke-vita får utbilda oss i det här med hudfärgsbaserad diskriminering!

Det är viktigt att lyssna på icke-vitas upplevelser av hudfärgsbaserad diskriminering. Icke-vita har många gånger lagt mycket tid och energi på att prata om rasism och diskriminering och på att protestera när något rasistiskt sägs. På en arbetsplats som till stora delar är homogen utifrån hudfärg kan det upplevas ligga nära till hands att be en medarbetare som inte är vit om input i arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering. Men ansvaret att utbilda kan inte läggas på den som utsätts. Det är arbetsgivaren som har ansvaret att se till att det finns tillräcklig kompetens i organisationen för att driva arbetet mot diskriminering.

MISSUPPFATTNING 5

Det är viktigare att prata om allas lika värde än om bara hudfärg!

Kanske kan det upplevas som att vi skapar motsättningar mellan människor när vi pratar om vita och icke-vita, eller om majoritet och minoritet, i stället för att bara fokusera på "allas lika värde". Men om vi inte separerar dessa från varandra och undersöker dem var för sig, hur ska vi då veta hur det egentligen är ställt på våra arbetsplatser? Om vi inte gjorde lönekartläggningar där vi delar upp anställda i män och kvinnor skulle vi inte upptäcka den löneskillnad som finns kopplad till kön. Vi måste – också när det gäller hudfärg – veta vilka problem vi har på våra arbetsplatser, hur stora de är och var vi ska lägga vår kraft och våra ansträngningar.

Det handlar alltså inte om att separera människor och att polarisera – utan om att undersöka mer noggrant för att faktiskt kunna skapa en arbetsmarknad där allas rättigheter och lika värde respekteras.

MISSUPPFATTNING 6

Mångfald och jämlikhet är samma sak!

Det händer att mångfald och jämlikhet blandas ihop. Kanske har din organisation en mångfaldspolicy, men är det verkligen samma sak som att bedriva ett jämlikhetsarbete? Med mångfald menar vi kanske snarast representation, att en arbetsgivare till exempel kan vilja sträva efter att människor med olika hudfärg ska rekryteras till arbetsplatsen. När vi talar om jämlikhet har vi istället ett rättighetsfokus, alla människor på arbetsplatsen ska få sina rättigheter tillgodosedda, ingen ska utsättas för trakasserier* och så vidare, oavsett hudfärg. Det finns alltså en skillnad och det är viktigt att inte blanda ihop orden. En enkel regel att följa är "mångfald leder inte alltid till jämlikhet, medan jämlikhet alltid leder till mångfald". Diskrimineringslagen och arbete med aktiva åtgärder adresserar jämlikhet och inte mångfald. Mångfalden är, så att säga, en biprodukt som följer av ett lyckat jämlikhetsarbete.

MISSUPPFATTNING 7

Det är ju bara ett skämt!

Vi har nog alla varit med i ett rum där någon har protesterat mot ett skämt eller en "rolig" kommentar som sagts på bekostnad av någon annan. Vi har känt förändringen i rummet och att den tidigare så goda stämningen är som bortblåst. "Var det inte en överdriven protest?" "Måste hen vara en sådan glädjedödare?" "Får

man inte ens skämta längre?". I dessa stunder gäller det att fråga sig vems glädje det är som dödas. Minoriteten, eller den som utsätts för det plumpa skämtet, är sannolikt glad att någon ställer upp och säger ifrån.

När vi börjar förändra normer kan det bli obekvämt och dålig stämning. Då är det viktigt att komma ihåg att normbrytare är en del i ett inkluderande arbete, en del i förändringen. Att ändra normer handlar om att påpeka vad som görs fel och kan vara exkluderande. En person som pekar på fel är faktiskt den som på sikt skapar inkludering. Personer som brukar kallas glädjedödare ägnar sig alltså åt att förflytta normer och positioner och är viktiga i arbetet mot diskriminering.

FRÅGA: Vilka missuppfattningar och myter tror du det finns på din arbetsplats? Hur kan du hjälpa till att slå hål på dessa?

FRÅGA: Vilka missuppfattningar och myter har du burit på? Tror du att du har några kvar?

Att möta motstånd och att leda samtal om betydelsen av hudfärg

Trots att de allra flesta idag skulle hålla med om att alla är lika mycket värda och att diskriminering och rasism är fel, kan den som leder förändringsarbete mot diskriminering uppleva att de stöter på motstånd, och att det är svårt att föra samtal som handlar om hudfärgsbaserad diskriminering. Det kan till exempel vara kollegor som slutar lyssna när frågan ska diskuteras, eller de som tycker att rasismen ändå aldrig kommer att försvinna och att arbetet därför är lönlöst. Andra vägleds av sin färgblindhet och tror att själva diskussionen om betydelsen av hudfärg i arbetslivet skapar problem med rasism istället för att lösa dem.

I den här skriften utgår vi från diskrimineringslagen när vi säger att arbetsgivaren ska bedriva ett systematiskt och målstyrt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Det innebär att man behöver prata öppet om betydelsen av hudfärg i organisationen, undersöka om ojämlikhet kopplat till hudfärg förekommer och sätta mål som sedan följs upp. En sådan ansats till att bemöta hudfärgsbaserad diskriminering strider mot den svenska normen om hur rasism bäst bekämpas som vi beskrivit ovan. Motståndet kommer till uttryck på olika sätt och kan vid en första anblick vara svår att upptäcka. Det kan också kompliceras av att motståndet inte alltid behöver vara avsiktligt, utan mer är ett kulturellt motstånd mot att utmana färgblindhet från människor som inte är vana vid att prata om och förhålla sig till betydelsen av

hudfärg för vår tillvaro på arbetsplatsen.

Robin DiAngelo, professor, författare och föreläsare som har forskat på frågor som rör rasism, menar att vissa mönster kopplat till motstånd till förändringsarbete mot rasism är återkommande. Nedan redogör vi för några exempel på hur motståndet kan komma till uttryck och ger tips på hur samtalet kan hanteras och ledas.

Avståndstagande

I samtal om rasism kan vi höra personer berätta om hur dåligt *andra* människor beter sig, eller vad *samhället* borde göra, eller vad *ledningsgruppen* på den egna arbetsplatsen har eller inte har gjort. Problematiken med diskriminering uppmärksammas alltså, men hålls på avstånd och distanseras från den egna personen.



Ett tips för att bryta ett sådant mönster kan vara att flytta fokus till vad den här personen själv har för roll i bekämpandet av rasism och diskriminering. Fråga till exempel "kan du se rasism i ditt eget beteende/tankar/åsikter på din arbetsplats?"

"Checkar ut"

Många av oss har nog suttit på ett möte och känt hur tankarna har vandrat iväg från det som det talats om, telefonen har plötsligt tagit vårt fokus och vi har "checkat ut" från det som pågår i rummet där vi sitter. Ibland händer sådant och det kan finnas förståeliga skäl till det, men emellanåt är det en del av något annat. Ett mönster där fler än vanligt uppslukas av sin laptop eller smartphone just när vi ska prata om diskriminering. Om icke-vita personer deltar i mötet skickar sådant beteende ett problematiskt budskap om ointresse för deras utsatthet.

För att undvika detta kan möten börja med att alla ombeds lägga ifrån sig datorer och telefoner för att minimera risken att några "checkar ut". Om någon väntar ett viktigt samtal/mejl får den personen lämna rummet när det samtalet/mejlet kommer.

Dominerar samtalet

Vissa av oss är mer pratglada och bekväma med att ta plats än andra. Vi är alla olika och någon absolut jämnvikt i samtalsutrymmet är knappast eftersträvensvärt. När någon eller några fullständigt dominerar samtals-scenen och andra sitter helt tysta skapas dock en ohälsosam obalans i samtalet. Vilka röster blir inte hörda? Vad tänker de för viktiga tankar vi andra kan lära oss av? Vilka perspektiv saknar vi? Samtal om hudfärgsbaserad diskriminering kan också komma att innehålla nya upptäckter för de

som deltar som man kanske inte har funderat över tidigare. Kanske har man precis förstått att ens eget beteende varit problematiskt? Det kan vara mycket att processa och alla är inte lika snabbtänkta och bearbetar information i samma takt som andra.

Ett tips kan därför vara att lämna lite extra tid efter varje fråga/ämne innan nästa tas upp. Det kan också vara en idé att "gå ett varv runt bordet" och låta alla komma till tals i stället för att släppa ordet fritt. Eller kanske sätta upp en regel om att personer som har gjort två inlägg i diskussionen därefter får vänta tills alla sagt något innan de får göra sitt tredje inlägg. I samtal som kan upplevas som obekväma eller ovana skapas en osäkerhet när någon runt bordet sitter tyst. Det är därför viktigt att uppmäna alla att göra sin röst hörd som en del i att ta ansvar för samtalet.

Redan fullärd

Det är lockande att hävda att vi redan kan det här med diskriminering och att vi redan behandlar alla lika. Tyvärr är det dock få som är fullärda eller perfekta i det avseendet, vi har alla något att lära. Kanske hör vi medarbetare och kollegor säga saker som "redan för många år sedan insåg jag att" eller "jag är då gift med en svart man/har svarta barn". Sådana inlägg följs ofta av en distansering från problematiken, snarare än insikt och erkännande av att deras påståenden inte gör att de undantas från att kunna säga och göra rasistiska saker, och att också de måste fortsätta att lära sig om rasistiska strukturer och diskriminering.

Det är mycket svårt att bedriva ett förändringsarbete när personer inte anser sig vara i behov av att förändras eller att ta till sig information. När kollegor och medarbetare

anser sig vara mer eller mindre fullärda kan det vara värdefullt att fråga "hur kan vi veta hur duktiga vi är på att arbeta mot hudfärgsbaserad diskriminering?", "kan du berätta om tre tillfällen under den senaste månaden som visar din antirasism i handling?".

Hopplöshet

När vi står inför stora problem kan det så klart kännas hopplöst svårt att lösa dem, berget ser omöjligt ut att bestiga. Du hör dina kollegor och medarbetare säga "jag kan inte göra något åt det här", "vi har arbetat mot diskriminering i många år nu och ingenting förändras", "rasismen kommer aldrig att försvinna".

Det är lätt att bli nedslagen av sådana uttalanden och känna att motvinden är stark, men här gäller det att sticka håll på bubblan av hoppslöhet. Det kan vi exempelvis göra genom att fråga "vilken effekt får vår modfällighet för arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering?" och "vad har du konkret gjort hittills för att försöka stoppa hudfärgsbaserad diskriminering?". Ofta hålls ett befintligt system på plats just för att det finns en uppfattning om att systemet inte kan ändras.

FRÅGA: *Vad finns det fler för tänkbara motstånd du kan möta i ditt arbete med hudfärgsbaserad diskriminering och aktiva åtgärder? Hur kan du hantera dessa?*

FRÅGA: *Vilka egna motstånd finns i dig, vad behöver du själv arbeta med?*

Begreppsförklaringar

För att ett arbete med hudbaserad diskriminering ska ges så bra förutsättningar som möjligt så behöver alla som arbetar med frågan ha en god förståelse kring vilka begrepp som används men också innebörden av dessa.

Antirasism. Med antirasism menar vi att genom aktiva handlingar arbeta för att identifiera och eliminera rasism i alla dess former. Det är alltså skillnad på att inte vara rasist och att vara antirasist. Antirasism kräver handling. Att hävda att man är "färgblind", att man behandlar människor oavsett hudfärg på samma sätt eftersom man "inte ser färg" är därför inte samma sak som att vara antirasist. Som vit person i Sverige drar man fördelar av sin hudfärg. För att då vara antirasist krävs handling, inte bara passivitet eftersom passiviteten bara bidrar till att den egna privilegierade positionen upprätthålls.

Diskriminering. En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna – kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Uppsåtet är inte relevant för att diskriminering ska ha ägt rum, utan det är handlingen i sig som avgör.

Gaslighting. Gaslighting är en form av psykologisk manipulation som leder till tvivel hos individer eller medlemmar i en grupp på så sätt att de ifrågasätter sitt eget minne, sin uppfattning och sitt sinnestillstånd.

Fenomenet gaslighting återkommer i berättelser från människor som rasifieras som icke-vita när de försöker ta upp frågor som rör hudfärg på arbetsplatsen och som påverkar deras känsla av erkännande, tillhörighet och trygghet. Ett exempel på det kan vara när en kollega blir konfronterad med att något hen sagt eller gjort uppfattas som rasistiskt. Då är det vanligt att mötas av svar som "jag menade inte så", "jag är inte rasist", "jag blir faktiskt ledsen av sådana grundlösa anklagelser". Fokus skiftar då från att handla om det problematiska som kollegan faktiskt sagt, till att den utsatte har tolkat situationen "fel".

Hudfärg. Begreppet hudfärg förekommer i diskrimineringslagen i bestämmelsen om etnisk tillhörighet (1 kap. 5 § 3 p.), men begreppet förklaras inte. För många är nog de mest givna hudfärgskategorierna svart och vit, även om ingen faktiskt har de färgerna på huden. Det är inte heller alltid på grund av färgen på huden som till exempel östasiater eller nordafrikaner diskrimineras i Sverige, många av dem kan vara ljusare i hyn än människor som kodas som vita. När vi talar om människor i termer av hudfärg refererar vi alltså mer generellt till människors utseende och deras förmodade ursprung. Vi kan därför tolka begreppet hudfärg bokstavligt, men då blir det ointressant ur diskrimineringssynpunkt, eller så ger vi det en

socialkonstruktivistisk betydelse som ligger mer i linje med det som engelsktalande syftar på när de talar om "race" (se *rasifiering*).

Jämlikhet. Enligt Nationalencyklopedin ska jämlikhet förstås som alla människors lika värde. Ur antidiskrimineringssynpunkt kan detta konkretiseras genom att en jämförelse görs med Nationalencyklopedins definition av jämställdhet: "att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet". Jämlikhet förstås då som ett samlingsnamn för ett likvärdigt tillstånd med avseende på de andra sex diskrimineringsgrunderna.

Mikroaggressioner. Mikroaggressioner är nedvärderande och subtila frågor eller handlingar som är frustrerande och stressande för mottagaren. Det kan röra sig om något så vanligt som frågan "var kommer du ifrån?". Frågan, som kan ställas av nyfikenhet och i all välmening, riktas ofta till icke-vita som sannolikt har fått höra den många, många gånger. När en person som har bott i Sverige hela sitt liv och gång på gång behövt svara på den frågan är det inte svårt att föreställa sig att den upprepade frågan skapar irritation, frustration och en känsla av att inte passa in.

Minoritetsstress. Mikroaggressioner, gaslighting och tokenism* leder till ökad stress och ohälsa. Många minoriteter känner en oro över att utsättas för rasism, men också en oro för den egna gruppen i samhället. Den oron skapar ett stresspåslag som kallas för minoritetsstress. I exempelvis USA har det forskats om minoritetsstress bland afro-amerikaner och HBTQI-personer, men i Sverige är forskningen kring minoritetsstress begränsad.

Rasifiering. Hudfärg som social kategori kan närmast förstås som engelskans "race", något vi människor skapar i socialt samspel med varandra. Därför kan själva processen *skapandet av hudfärg* kallas för rasifiering. Med rasifiering menas alltså de processer och praktiker som gör att människor ses i termer av ras. Det vill säga att människor utifrån enbart sitt utseende tillskrivs vissa egenskaper som grundar sig i samhällets idéer om ras baserade på historien och den samtida kontexten. Människor som kodas som vita blir alltså också rasifierade, men eftersom normen är att vara vit passerar vita människor som "neutrala", det vill säga som bara människor medan alla som faller utanför vithetsnormen uppfattas som personer med en specifik hudfärg. När vi talar om rasifierade människor menar vi i vardagligt tal därför personer som genom sitt utseende rasifieras som icke-vita. Personer som rasifieras tillskrivs ofta egenskaper som gör att de diskrimineras i till exempel anställningsprocesser.

Rasism. I Sverige används begreppet rasism oftast för att beskriva uppseendeväckande handlingar som utförs med avsikt av ideologiskt motiverade förövare. Det rör sig alltså om till exempel hatbrott med uppenbara ideologiska motiv riktade mot synliga minoriteter. Medvetna diskriminerande handlingar som att vägra rasifierade personer inträde till en krog kan också kvalificeras som rasism enligt det här synsättet på begreppet rasism. Men denna snäva definition gör det svårt att se hur rasismen fungerar i vardagen och hur vi alla är involverade i skapande och upprätthållande av rasistiska strukturer. I den här skriften använder vi en bredare definition av rasism som utgår från en vetenskaplig definition. Rasism ska förstås som ett strukturerat nätverk av sociala relationer på en kulturell, politisk,



ideologisk och ekonomisk nivå som påverkar livsmöjligheterna hos olika grupper i ett givet samhälle. Dessa rasliga strukturer belönar dem som konstrueras som vita medan det bestraffar dem som därmed blir till icke-vita (Bonilla-Silva).

Tokenism. Med tokenism menas att man gör närmast en symbolisk ansträngning för att ge sken av att inkludera människor som tillhör minoritetsgrupper i olika sammanhang i syfte att framstå som jämlika. Det kan till exempel handla om att rekrytera någon, en token, från en underrepresenterad grupp för att framstå som en inkluderande och jämlik arbetsgivare och för att undkomma anklagelser om diskriminering. Ett vanligt exempel på tokenism är också att använda den eller de få icke-vita anställda i många bilder till reklamkampanjer, broschyrer och

rekryteringsannonser för arbetsplatser. Det kan också röra sig om att köpa in bilder med icke-vita i syfte att organisationen ska framstå som att den har en högre grad av mångfald än vad som egentligen är fallet.

Trakasserier. Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning. Trakasserier är beteenden som är oönskade av den som blir utsatt. Det är du som blir utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier. Vid icke uppenbara trakasserier krävs därför att den som känner sig utsatt säger ifrån.

Avslutning

Hudfärgsbaserad diskriminering är i dag ett av de största hindren för att uppnå jämlikhet på svensk arbetsmarknad. I diskussioner som uppstår kommer du kanske någon gång att känna dig rådvill. Förhoppningsvis kan du då finna stöd i den här skriften.

Syftet har varit att ge arbetsgivare, fack och arbetstagare en introduktion till arbetet med hudfärgsbaserad diskriminering och aktiva åtgärder. En dörröppnare till det viktiga arbete som detta är.

Som vi har försökt förmedla i skriften står vi inför ett tufft arbete och du, liksom alla andra som ägnar sig åt detta, kommer att möta motstånd. Vår förhoppning är att du känner att vi har gett dig värdefulla tips som förenklar för dig i ditt arbete. Du har också fått kortfattad fakta om forskning på området och hänvisningar till vidare läsning (se nedan) som vi hoppas att du har blivit inspirerad att ta del av. Att lägga sin energi på dessa frågor och därigenom åstadkomma förändring är något vi alla drar nytta av.

**Det är viktigt att
lyssna på icke-vitas
upplevelser av
hudfärgsbaserad
diskriminering.**

Referenser och vidare läsning

- Arbetsmarknadsdepartementet (2020). *Uppdrag att utveckla länsstyrelsernas arbete mot rasism*. Regeringsbeslut A2020/01514/MRB
- <https://www.regeringen.se/4a7b27/contentassets/a75cc5719f614fa4a694298a28f1a031/uppdrag-att-utveckla-lansstyrelsernas-arbete-mot-rasism-pa-arbetsmarknaden.pdf>
- Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*
- https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf
- *Being black in the EU – second European Union minorities and discrimination survey (2018)*. Vienna: European Union Agency for Fundamental Rights
- https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf
- Bonilla-Silva, Eduardo (2017). *Racism without racists: color-blind racism and the persistence of racial inequality in America* 5th. ed., Lanham, Maryland, Rowman and Littlefield.
- DiAngelo, Robin (2018). *White fragility – why it's so hard for white people to talk about racism*. Boston: Beacon Press
- Diskrimineringsombudsmannen (2016). *Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen*
- <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-hundra-mojligheter-rekrytera-utan-diskriminera2.pdf>
- Diskrimineringsombudsmannen (2016). *Kedjor av händelser – en analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer*. Rapport 2016:2
- <https://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-kedjor-av-handelser.pdf>
- Diskrimineringsombudsmannen (2016). *Kedjor av händelser – En analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer*. <https://www.do.se/om-diskriminering/publikationer/kedjor-av-handelser/>
- *Do some countries discriminate more than others? – Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring (2019)*. Sociological Science, June 17, pp. 467-496
- https://sociologicalscience.com/download/vol-6/june/SocSci_v6_467to496.pdf
- European Commission (2007). *European handbook on equality data – why and how to build to a national knowledge base on equality and discrimination on the grounds of racial and ethnic origin, religion and belief, disability, age and sexual orientation*. Office for official publications of the European Communities.
- <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4707813a-adb4-444a-8ebd-b20607917d18>
- *Flera apotek vittnar: Rasism mot anställda ett växande problem (2018)*. SVT nyheter 18 oktober, uppdaterad 25 oktober
- <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/rasism-mot-apoteksanstallda-ett-vaxande-problem>
- Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (2007). *Diskriminering i anställningsprocessen – resultat från en Internetbaserad sökkanal (2007)* <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2007/r07-17.pdf>
- *Hundratals läkare vittnar om rasism och kränkningar från patienter (2018)*. [Enkät genomförd av SVT nyheter i samarbete med Läkarförbundet]. SVT nyheter 20 december
- https://www.svt.se/special/hundratals-lakare-vittnar-om-rasism-och-krankningar/?fbclid=IwAR3AeipijO4ZQ1n_2kY8tkxT1X21rltRdg3qorh5O5c6yMLDOOwXonQRDQ

- Länsstyrelsen Stockholm (2018). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Rapport 2018:21 <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.4e0415ee-166afb5932417fod/1542191137748/Rapport%202018-21%20Antisvart%20orasism%20och%20diskriminering.pdf>
- Länsstyrelsen Stockholm (2019). *Vit, svart eller brun – handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg*. Rapport 2019:8 <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.5e83a30f169d90292df17384/1556108150165/Rapport%202019-08%20Vit%20svart%20eller%20brun%20Handbok%20aktiva%20%C3%A5tg%C3%A4rder%20hudf%C3%A4rg.pdf>
- Meyer, Ilan H. (2003). *Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence*. Psychol. Bull. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2072932/>
- SFS 2008:567. Diskrimineringslag.
- https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
- SFS 2018:218. Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning
- https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2018218-med-kompletterande-bestammelser_sfs-2018-218
- Williams, David R. (2018). *Stress and the Mental Health of Populations of Color: Advancing Our Understanding of Race-related Stressors*. J. Health Soc. Behav. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6532404/>
- Wolgast, Sima (2017). *How does the job applicants' ethnicity affect the selection process? – Norms, preferred competencies and expected fit*. Diss.: Lunds universitet https://lup.lub.lu.se/search/ws/files/30958727/Wolgast_Sima_How_does_the_job_applicants_ethnicity.2017.pdf



Länsstyrelserna

Genom att aktivt delta i arbetet mot rasism i arbetslivet, bidrar du konkret till ett ökat genomförande av FN:s globala mål för en hållbar framtid till 2030.

