

Transkribering av podden rasism i arbetslivet, avsnitt 2 - Hur kan arbetsmarknaden ta ett demokratiskt ansvar mot strukturell rasism i arbetslivet?

I år firar vi en 100-årig demokrati i Sverige. Demokrati handlar inte bara om periodiska val till representativa församlingar. En av de demokratiska grundtankarna är jämlikhet, alla människors lika värde och lika rättigheter. All diskriminering hotar jämlikheten och är därför också ett hot mot demokratin. Att diskriminering utifrån hudfärg förekommer på den svenska arbetsmarknaden är ett faktum. Det har flera tidigare studier visat. Den 30 september i år släppte Länsstyrelsen i Stockholm studien Vita privilegier och diskriminering - processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden, som fokuserar på rasifierade skillnader som uppkommer och reproducerar, trots att en majoritet tar avstånd från rasism och diskriminering. Den här rapporten är finansierad av Europeiska socialfonden inom ramen för en regional förstudie tillsammans med flera aktörer.

Jag heter Mona Nechma och jag heter Fatema Vanat.

FV: Välkommen till ett samtal där vi börjar prata med Sima Wolgast och Martin Wolgast, författare till rapporten Vita privilegier och diskriminering. Sedan fortsätter vi med en analys tillsammans med Kitimbwa Sabuni och Anders Neergaard.

MUSIK

FV: I dag vill jag välkomna Sima och Martin Wolgast som har författat rapporten Vita privilegier och diskriminering – processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden. Välkomna hit!

SW: Tack så mycket.

MW: Tack så mycket.

FV: Vill ni berätta lite om er själva.

SW: Ja, mitt namn är då Sima Nourali Wolgast och jag är psykolog och psykoterapeut, disputerade i socialpsykologi för fyra år sedan och jobbar på institutionen för psykologi vid Lunds universitet och är författare till den här rapporten tillsammans med Martin.

MW: Ja, och jag heter Martin Wolgast och jag är också psykolog och forskare i psykologi vid Lunds universitet.

FV: Ni har ju då författat den här rapporten som vi har presenterat lite och vad handlar den rapporten om?

SW: Ja, den handlar om just som titeln säger hur diskriminering uppkommer eller vilka processer och mekanismer som bidrar till diskriminerande konsekvenser. Den handlar inte om att befästa att diskriminering finns utan just hur diskriminering uppkommer. Den här rapporten, till att börja handlar den om olika begrepp, vi gör begreppsdefinitioner i början och vi lyfter olika former av diskriminering och förutom de diskrimineringsformer som anges av diskrimineringslagen, det vill säga direkt och indirekt diskriminering så har vi valt att fokusera och förklara så kallad dynamisk diskriminering som är en mer samhällsvetenskaplig definition av diskriminering. Den dynamiska formen av diskriminering beskriver hur diskriminerande effekter ackumuleras över tid, mellan olika

livsdomäner och av generationer och det menar vi är viktigt. Den här definitionen eller de här processerna är viktiga för att förstå diskriminerande effekter i samhället. De definitioner vi är vana vid, det vill säga direkt och indirekt diskriminering som mer juridiska former av att förstå diskriminering på, de är inte tillräckliga. Vi tar också fasta på någonting som heter, eller som benämns som vita privilegier i litteraturen. Det är andra sidan av diskrimineringsmyntet som man inte lika ofta uttrycker eller benämner. Det handlar om att, ja, men om det är några som diskrimineras så finns det ju vissa som då gynnas av diskriminering och den samhällsordning som vi lever i. Så vi är måna om att lyfta både diskriminering och effekterna av diskriminering men också vilka som gynnas av de här processerna.

MN: Det är en väldigt omfattande rapport. Hur länge har ni jobbat med den?

MW: Jag har jobbat med den i ett halvår ungefär, inte på heltid då men liksom parallellt med övrigt arbete.

MN: Vad skulle ni säga är egentligen de liksom viktigaste slutsatserna?

MW: Jag tycker väl att rapportens styrka är bredden och det är kanske inte så att det kan vara svårt att välja ut några enskilt viktiga slutsatser så förutom då att kanske just det ska man förstå rasifierade ojämlikheter i samhället och på arbetsmarknaden så behöver man förstå att de uppkommer på en rad olika sätt, på många olika nivåer och via många så att säga samverkande processer. Det beror inte bara på hur rekryteringar går till eller hur liksom arbetsrätten är konstruerad eller hur bostadsmarknaden ser ut eller så att säga rasistiska attityder hos enskilda individer, utan det beror på väldigt många olika så att säga processer som påverkar det här. Så att bredden tycker jag är det vi lyfter fram i rapporten i allt ifrån så att säga hur man arbetar vid rekrytering och urval till hur man tillsätter interna uppdrag, till hur man umgås med varandra eller skapar relationer på arbetsplatserna och sedan också då så klart upp till en samhällelig nivå och hur bostadsmarknad och utbildningssystem fungerar. Vill man förstå det så måste man så att säga faktiskt sätta sig in i bredden och komplexiteten eftersom det är så att säga en maktstruktur och en ojämlikhetsstruktur som genomsyrar hela samhället och de sociala relationer som finns i det svenska samhället och inte bara i Sverige så klart utan även internationellt och präglar relationer även mellan och inom länder på olika sätt. Så bredden tycker jag är en poäng och sedan så tycker jag också att någonting som vi inte är så att säga så väldokumenterat eller som vi inte har skrivit och studerat systematiskt kvantitativt i alla fall så mycket i Sverige tidigare i det här. Det som Sima lyfte fram med så att säga motstånd och motreaktioner på arbete som syftar till att utjämna villkor och skillnader baserat på etnicitet, hudfärg eller ras då. Och hur det motståndet kan se ut och ta sig uttryck i vardagen i möten mellan människor och på arbetsplatser och i organisationer och även på ett bredare ideologiskt plan. Så bredden och betydelsen av att också så att säga analysera, förstå och se olika typer av motreaktioner och motstånd, det tycker jag är kanske det som man ska eller det som vi brukar lyfta fram som så att säga mest slående eller som mest nytt i rapporten på något sätt.

MN: Berätta mer om det här motståndet! Vad har ni sett?

SW: Nej, men först som sagt så i litteraturstudien så har vi definierat vad vi menar med vit skörhet som i litteraturen beskrivs som försvarsmekanism som aktiveras när vita personer behöver befatta sig med frågor som har med ojämlikhet att göra och med diskriminering och rasism. Men det behöver inte vara direkt konfrontation där man liksom vill diskutera diskriminering utan det kan vara system som utmanas. Att man adresserar att det finns orättvisor i rutiner eller procedurer i en verksamhet eller att det finns ideologier som vidmakthåller vita privilegier. Även då kan den här försvarsmekanismen aktiveras. Försvarsmekanismen beskrivs som nej, men kränkthet eller att man ignorerar diskussionen eller att man har rationella argument och visar på att ja, men det finns andra

fel, andra är sämre än den här organisationen och de här personerna som jobbar här. Så att man har liksom rationella argument för att fördröja eller förhindra samtal om ordet orättvisor. Och just vit skörhet finns det faktiskt inga enkäter eller frågor som kan fånga de här processerna, den här försvarsmekanismen. De har vi själva konstruerat, fem frågor utifrån den befintliga teori som finns på området och har helt enkelt administrerat dem för att se hur det står till med den här försvarsmekanismen bland personer, olika personer i organisationer. Då har alla fått svara så att säga på de här frågorna. Förutom det har vi också mätt så kallad motreaktioner i organisationer. De kanske du kan berätta om, Martin.

MW: Ja, och då tittade vi på, då frågade vi personer som så att säga rasifieras som icke-vita då om de hade på sin arbetsplats lyft frågor som har med diskriminering och jämlika villkor baserat på etnicitet, hudfärg att göra under det senaste året och det var det en ganska stor andel som hade gjort. De som hade gjort det fick då följdfrågor kring vilka reaktioner de hade fått från sina så att säga vita, inom citationstecken, då arbetskamrater. Då såg vi ju att en stor majoritet av dem som lyfte sådana här frågor på sina arbetsplatser uppfattar eller erfar att de motreaktioner man möts av är negativa att ens kollegor blir kränkta, förolämpade, förorättade, försök till att ignorera det man har lyft, byter samtalsämne eller att man då försöker liksom fokusera om precis som Sima sa. Samma sak upplever chefer då när de försöker. En hyfsat stor andel av cheferna som var med i undersökningen fick frågor om hur det brukar tas emot i deras organisationer när de försöker arbeta med eller driva ett arbete som har med antidiskriminering och likabehandling att göra. Då var det en väsentligt större andel som sa att de möts av olika typer av motstånd och negativa motreaktioner än vad det var som sa att de tyckte att de bedrev ett bra sådant arbete och att man fick det så att säga att flyta på så som man skulle vilja att det bedrevs.

SW: Sammanfattningsvis, det som vi tar upp här nu det handlar om att vi har försökt fånga vita motreaktioner på olika sätt och det har vi gjort genom egna frågor som mäter vit skörhet men vi har också ställt frågor till personer inom organisationen i olika positioner så att säga. Då har vi mätt vita motreaktioner och institutionellt motstånd för att fånga den här försvarsmekanismen som vi beskrev tidigare och bekräfta den så att säga på olika vis.

FV: Kan man dra paralleller i det här sättet att använda en sådan här typ av försvarsmekanism till några andra frågor? Eller kan man se det i liksom något? Är det ett fenomen som kan återfinnas i arbete med andra diskrimineringsgrunder eller liksom?

MW: Jag tror att det finns i relation till alla typer av så att säga systematiska maktstrukturer på det sättet där det finns så att säga de som har simmat medströms en tid och kanske inte gärna vill se det eller att det ska lyftas och uppmärksammas medvetet eller omedvetet så klart att man upplever det här som ett ifrågasättande av huruvida den position man har verkligen vara ett uttryck för ens individuella så att säga förträfflighet eller om det också finns eller om man också uppbär någon typ av strukturella fördelar då. Jag tänker att i alla sammanhang där den typen av aspekter aktualiseras så kan den här typen av reaktioner också göra det, till exempel kön och så va, tänker jag att de är liknande mekanismer kan dyka upp.

SW: Men det jag tänker då är viktigt att ha med sig när det gäller försvarsmekanismer det är att man inte behöver direktkonfrontera en person med att den till exempel har rasistiska eller sexistiska åsikter. Det kan vara att man kommer in i frågor som har med struktur att göra eller ideologier att man vill liksom diskutera dem på vilket sätt nuvarande ordning så att säga, samhällsordning eller ekonomisk ordning hur det bidrar till ojämlikheter. Att adressera den typen diskussionsämne kan också aktivera försvarsmekanismer. Så det behöver inte vara att man direkt anklagar någon utan så att säga att man bara påpekar att det finns en orättvisa här som bidrar till ojämlikheter, även då kan

försvarsmekanismer aktiveras. Så det är oftast det som många gör liksom misstag i att tro på att det måste vara en direkt anklagelse men det behöver det alltså inte vara.

MW: Eller att man börjar försöka arbeta på ett sätt som ska utjämna då utan att peka ut någon som har gjort fel så att säga så försöker man kanske hitta nya rutiner, nya sätt att rekrytera, nya prioriteringar och då lyfts ju hela den här diskussionen ganska snabbt om det som då har kommit att kallas för omvänd diskriminering då och då kan ju det vara att man tycker att man är utsatt för det för att man är man eller för att man är vit eller för att man är medelålders eller inte vet jag då va, någonting sådant där som då och så tycker man att bara för att man nu försöker så att säga bryta den implicita diskriminering som så att säga har pågått hela tiden fast man inte har uppmärksammat det så är man då istället utsatt för omvänd diskriminering på något sätt.

SW: Och jag kan bara tillägga att människor är olika lätt-triggade. En del går igång när man liksom bara nämner ordet, ja, men antidiskriminering andra kanske blir triggade av när man börjar diskutera förmåner eller individualism eller det ekonomiska systemet för vi menar att allting liksom hänger ihop som en kedja liksom. Att det finns orättvisor beror på ideologier, sätt man jobbar på eller åsikter och olika människor blir triggade av olika saker.

MN: Så vad är det då som händer i, hur tar sig de här vita privilegierna i uttryck på arbetsplatserna förutom då att man liksom upplever en kränkhet eller liksom upprördhet?

MW: Ja, det vi har sett är ju, alltså om man tittar på den nivån så att säga vad som händer i organisationer och på arbetsplatser då har vi ju sett till exempel att personer som då uppfattas som vita de har större tillgång till mentorstöd, alltså stöd från äldre och mer erfarna kollegor, de har större tillgång till psykosocialt stöd från sina arbetskamrater, alltså de är mer inkluderade i sociala relationer, de är stöttade av sociala relationer på sina arbetsplatser. De tenderar att gynnas i processer som har med tillsättning och befordran att göra internt på arbetsplatserna framför allt om de kännetecknas av att ansvarig chef handplockar någon till de här olika uppdragen då va, och att man betonar att man ska liksom passa in i ledningsgruppen och i gänget så där för att få de här uppdragen. Så där tenderar de också då att gynnas. Personer som rasifieras som vita får också fler internutbildningar även där man så att säga kontrollerar för anställningstid och ålder och så där så ser man att vita har rapporterat fler internutbildningar. Så att det finns en massa, på arbetsplatser ser vi systematiskt liksom en rad olika skillnader i hur så att säga viktiga processer som har med en så att säga resa genom organisationen och ens möjlighet att avancera, göra karriär, få mer eftertraktade roller och uppdrag. Att det finns så att säga systematiska skillnader där mellan personer som uppfattas som vita och personer som uppfattas som icke-vita. Dessutom så ser vi att organisationsstrukturen i sig har betydelse. Ju mer hierarkiskt och ju mer fast en organisationsstruktur är, alltså att det är hierarkiskt och en fast arbetsdelning där det bara de som har vissa typer av uppdrag får utföra vissa typer av arbetsuppgifter och så vidare. Den typen av organisationsstrukturer tenderar också så att säga gynna personer som uppfattas som vita därför att det bygger på att man har så att säga tillgång till den maktstrukturen, man lyfts fram av den då medan mer demokratiska arbetsformer och ett arbetssätt som bygger lite mer på att man har växlande roller i lite mer jämlika nätverk när man arbetar inom organisationerna tenderar att vara mer gynnsamma för personer som uppfattas som icke-vita då just för att de möjliggör för personer att så att säga runda de här traditionella hierarkierna och inte var så låsta och fastlåsta i dem.

SW: Vi kan också tillägga att de här ogynnsamma förhållandena är mer utbredd i privata sektorn än i den offentliga. Vi har inte undersökt närmre vad det beror på men det kan ha lite olika förklaringar.

MN: Då för att sammanfatta då privilegierna är ju, eller resultatet av det ni berättar är att när en del diskrimineras eller missgynnas så premieras andra. Så att gapet blir alltså ännu större.

MW: Absolut.

SW: Ja, precis och vi kan tillägga också att det är ganska, de personerna som vi intervjuade sedan i fokusgrupperna, det var ganska ovant att prata om vita privilegier. Det var svårt att benämna det, sätta ord på det. Fundera vad det hade för konsekvenser var också väldigt svårt. Så jag tror att det här är ett område som är ganska nytt och utforskat och ganska omedvetet också kanske. Men väldigt viktigt att som sagt att börja prata om.

FV: Är det någonting som har förvånat er i den här processen när ni har tagit fram den här rapporten?

MW: Som forskare i vanliga fall, åtminstone i psykologin, är man ju inte jämt van vid att saker och ting blir som man hade förväntat sig utan att ja, när man gör empirisk forskning så blir det ju inte alltid som man kanske har trott eller som teorierna skulle förutsäga att det blir därför att verkligheten är komplex och så där då. I arbetet med den här rapporten tycker jag att kanske det mest förvånande är att det här är så tydligt och så systematiskt så att säga. Hur konsekvent det här är de här processerna av gynnande respektive missgynnande på något sätt va, att det är så genomgående systematiskt och konsekvent det skulle jag säga var det mest förvånande att det var så tydligt eller vad man ska säga.

SW: Jag kanske inte är lika förvånad men jag tänker att det finns ju en bild av Sverige och det finns också en självbild som svenskar har att man är ganska så fördomsfri och jobbar på ett sätt som förhindrar diskriminering och orättvisor så det kanske är det som är grunden till att vissa blir förvånade medan andra som har upplevelserna av de här olika processerna och mekanismerna de blir ju inte lika förvånade. De blir ju snarare glada. Alltså vi har ju fått reaktioner på vårt arbete och där kan vi se att liksom personer som är rasifierade, ja, men svarta och bruna de är snarare glada och lyckliga över att någon börjar sätta ord på vad det är som sker uti organisationerna. På något sätt blir det en bekräftelse att, ja, men det här är någonting som faktiskt händer och att det är fler som har de här upplevelserna, man är inte ensam i sina upplevelser. Det tror jag är ett jätteviktigt bidrag skulle jag säga. Så jag tänker att det är olika reaktioner beroende på vilka erfarenheter man har. Om man som sagt har en självbild av att ja, men där händer det här, vi gör inte så, vi har våra rutiner, vi är människor som inte har fördomar, ja, men då blir man ganska förvånad. Men om man inte är vit så tycker man bara att det är en bekräftelse av att någon synliggör de här processerna och erfarenheterna på ett så tydligt sätt som Martin sa.

MN: Jag kan också tänka mig att det finns en del reaktioner som kanske också vill förneka den här, alltså förekomsten av hudfärgsbaserad diskriminering. Är det någonting som ni har stött på?

SW: Ja, absolut. Det finns ju de som blir kränkta, upprörda, känner sig kanske diskriminerade och så vidare. Martin kanske kan ta vid där kring sin diskussion han hade på P1 där med Ivar.

MW: Ja, det var ju bara en kort, men absolut vi har ju fått en del mejl som är ganska aggressiva och upprörda också och så där då och sedan så finns det ju andra då som menar att det inte alls finns någon diskriminering överhuvudtaget då i samhället och så där då, att man bara är ideologiska och man påstår något annat och så där. Hela den paletten finns ju men 99 procent av de reaktioner vi har fått har ju varit väldigt positiva och tycker att rapporten är användbar och konkret och tydlig och någonting man så att säga kan ta med sig till arbetet på sina arbetsplatser för att diskutera de här frågorna och så där.

MN: Det finns ju någonting som heter långtidsutredningen som tas fram av Finansdepartementet med jämna mellanrum och den här utredningen brukar ju fokusera på sådana här framtida

utmaningar för svensk ekonomi och ge någon slags underlag till utformningen av den ekonomiska politiken för att, ja, bidra till, ja, men till den ekonomisk-politiska debatten. I den här senaste så lyfts ju ett resonemang fram om att invandrare med utomeuropeisk bakgrund har väldigt låga resultat i någonting som kallas för PIAAC-testet och det här testet är ju någonting som mäter människors färdigheter i att tolka information i form av text och siffror. Såsom vi har förstått det så är det en del som använder det här PIAAC-testet som ett argument för att det inte skulle finnas någon diskriminering, alltså diskriminering handlar inte på arbetsmarknaden handlar det inte om hudfärg utan att det snarare handlar om att det här resultatet av PIAAC-testet skulle vara förklaring på varför det finns en högre arbetslöshet bland utomeuropeiskt födda personer eller icke-vita personer. Vad kan man säga om det här i relation till just er studie?

MW: Ja, det där är ju en intressant och viktig diskussion så klart, det man ska säga tycker jag om den långtidsutredningen just från 2015 då, för det första kan man ju påpeka då att den fick ju tydlig kritik när det gäller de här slutsatserna och att man byggde dem på ett väldigt otillräckligt underlag och den kritiken fick man från tunga remissinstanser som till exempel Arbetsförmedlingen och Universitetskanslersämbetet och problemet är ju att hela det här resonemanget i långtidsutredningen det vilar på ett paper, alltså ett working paper, inte ens en publicerad vetenskaplig artikel, utan ett working paper publicerat av anställda vid OECD då där man lutar sig mot det här PIAAC-testet. Problemet där är ju att det här PIAAC-testet har ju då en ganska svag koppling till arbetsmarknadsrelevanta färdigheter. Man vet ju inte ens huruvida kunskaper i svenska språket är så att säga relevant för alla de här arbetena som man sedan studerar så att säga då va. Det är ju varierande vilken typ av kunskaper man behöver ha för olika typer av arbeten. Det säger till och med paperförfattarna att de säger att resultaten ser ut så här säger ingenting om huruvida det finns diskriminering eller inte eftersom vi inte har mätt hur viktiga kunskaper i svenska språket är för de arbeten som vi har tittat på. Men det är ju en slutsats eller så att säga en notis från de här paperförfattarna som då inte kommer med i långtidsutredningen. Där drar man väldigt långtgående slutsatser och säger att det inte finns någon diskriminering i Sverige trots att det finns en uppsjö av andra studier och kunskapssammanställningar som är publicerade i tunga vetenskapliga tidskrifter som visar att det visst finns det. Så att det i de här delarna är en ganska ideologiska produkt den här långtidsutredningen som har fått ett ganska olyckligt genomslag i debatten. Något annat tycker jag som man ska framhålla när det gäller den är att om man då så att säga tittar på kunskaper, alltså försöker, alltså man tittar på skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan inrikes födda och utrikes födda då till exempel och så kontrollerar man för ett test som till stor del då mäter någon sorts kunskaper i svenska ja då är det ju en ganska rent metodologiskt tveksam så att säga modell ungefär som att säga att ja, vi mäter löneskillnader mellan kvinnor och män och sedan kontrollerar vi för kroppslängd och så ser vi att ingenting blir kvar av den skillnaden, alltså har det ingenting med kön att göra utan det har med längd i stället så det är en metodologiskt så att säga väldigt tveksamt att kontrollera för någonting som sannolikt är så starkt relaterat till den ena variabeln då till exempel om man är inrikes eller utrikes född så det är ju ett metodologiskt problem. Det viktigaste tänker jag är att det bara är en studie på ett ganska begränsat underlag. Urvalet i Sverige tillhörde de sämsta i Europa när det gällde det här PIAAC-testet då va så de som fick sämst så att säga täckning för den här undersökningen och ändå så drar man så långtgående slutsatser då i den här långtidsutredningen. Det tänker jag har mer med att man ville göra den så att säga ideologiska poängen att det inte skulle förekomma någon diskriminering än vad det har med så att säga det vetenskapliga stödet för de här slutsatserna att göra.

FV: Varför tror ni att man inte har gjort fler sådana här studier? Ni har ju pratat om den här bredden som finns just i er rapport och att den är unik att man har tittat på den här typen av forskning på det här sättet. Hur kommer det sig att man inte har forskat mer inom det här området tidigare tror ni?

SW: Alltså, ja i Sverige, precis för man har ju forskat alltså utanför Sveriges gränser framför allt i Nordamerika och England bedriver man forskning och haft traditionen att göra det under en längre tid. Ja, vad kan det bero på? Kan det vara den här självbilden som spökar till det? Att man inte riktigt är intresserad att forska på det här viset, att det har inte funnits personer som kan vissa metoder att bedriva forskning på med sådana här kvalitativa sätt att bedriva forskning på. De kanske inte har varit dels så insatta och intresserade att bedriva den här forskningen.

MW: Alltså den svenska universitetsvärlden och forskarvärlden har ju också, är och har varit, väldigt vit så att säga så att det här har väl inte upplevts som en prioriterad fråga av tillräckligt många helt enkelt då utan att man har tyckt att det har funnits andra saker som man hellre har fokuserat och studerat helt enkelt. Det är väl den grundläggande förklaringen tänker jag.

FV: Den här rapporten bygger ju på dynamisk diskriminering alltså som att den tittar på olika livsdomäner och det här poddavsnittet handlar ju om delaktighet i demokratin så tänker ni att den här typen av diskriminering påverkar rasifierade personers möjlighet att delta i politisk och, eller i demokratin helt enkelt? Kan ni se sådana konsekvenser?

MW: Det är ingenting vi har studerat i rapporten på det här sättet men det är klart att liksom hur ens strukturella position i liksom samhället och ens ekonomiska förutsättningar, ens livsomständigheter, allt sådan påverkar ju hur mycket, hur så att säga, i vilken utsträckning man upplever sig ha tillgång till och också de facto har tillgång till olika typer av arenor för beslutsfattande och påverkan och så.

SW: Det finns ju en risk att man om man hela tiden definieras som den andra och ställs utanför samhället så får man också en uppfattning att man är utanför samhället. Att det här samhället är inget för mig som, där jag kan delta och påverka, man ser sig som maktlös och innehar liksom en maktlös position. Det är en ganska depressiv position som påverkar, tror jag, i vad man gör i sin vardag och i sitt liv och i samhället i stort. Så det skulle jag säga att det gör, definitivt.

MN: Ni skriver ju också fram några sådana där rekommendationer som är, som jag vill kalla dem, till liksom det fortsatta arbetet eller sådär för arbetsgivare och så där. Vill ni berätta lite om det?

MW: Ja, de rekommendationer vi skriver fram är ju så att säga dels att diskrimineringslagen behöver förändras så att det utökade ansvar som arbetsgivare har eller det utökade uppdrag som åligger arbetsgivare att motverka skillnader när det kommer till kön och att kartlägga dem också bör utökas till att omfatta den här diskrimineringsgrunden då. Och sedan att tillsyn och sanktion för när man bryter mot diskrimineringslagen behöver skärpas då. Problemet med dem, alltså det är viktiga åtgärder men lagstiftning tenderar ju alltid att etablera någon typ av miniminivå för den här typen av arbete. Så dessutom lyfter vi ju dessutom fram att det här också frågor som behöver prioriteras högre av fackföreningar, av arbetsgivare och att man behöver så att säga arbeta mer systematiskt och återkommande och aktivt med det här i arbetslivet helt enkelt plus en politisk, alltså utifrån de här analyserna vi gör av samhällsprocesser så pekar vi ju också på att vi kommer inte att komma till rätta med de här problemen så länge vi har en bostadsmarknad som är så segregerad som den är, så länge utbildningssystemet är så segregerat och så att säga ens bakgrund har så stor betydelse för hur det går för en i utbildningssystemet och så länge vi har så påtagliga klasskillnader och så låg social rörlighet både på grupp- och individnivå som vi har i Sverige i dag så kommer det vara väldigt svårt att komma till rätta med de här problemen. Så det krävs även så att säga en annan politik för jämlikhet om man ska komma till rätta med de här bekymren.

FV: Det har varit otroligt spännande att ha er här och få lyssna på den här rapporten som ni har författat och jag tror att den är otroligt viktig för alla våra lyssnare att få veta mer om så att jag hoppas att ni går in och läser den. Så tack så jättemycket för att ni har varit med oss Sima och Martin.

MW: Tack så mycket.

SW: Tack.

MUSIK

FV: Då vill jag hälsa välkomna till våra gäster Anders Neergaard och Kitimbwa Sabuni. Välkomna hit.

AN: Tackar.

KS: Tack så mycket.

FV: Vill ni berätta lite om vilka ni är.

KS: Jag heter Kitimbwa Sabuni och jag jobbar som utvecklingsledare på Länsstyrelsen i Stockholm. Jag jobbar framför allt i ett regeringsuppdrag som vi har fått där vi ska stärka kunskaperna om rasism i arbetslivet.

SN: Och jag heter Anders Neergaard och jag är forskare vid Linköpings universitet, Campus Norrköping. Jag forskar mycket kring olika former av rasism i arbetslivet, i organisationer kopplat till sociala rörelser och den politiska utvecklingen men även också migrationsfrågor och hur de länkas ihop med rasifiering och rasism.

MN: Vi har ju precis pratat med Martin och Sima Wolgast om den här nya rapporten om Vita privilegier på arbetsplatsen eller arbetsmarknaden. Vad tänker ni? På vilket sätt skapar den här rapporten ny kunskap om diskriminering i arbetslivet Kitimbwa?

KS: Ja, jag läser rapporten och det jag tycker är fascinerande det är att den bekräftar att det finns samma utmaningar i Sverige som finns i andra länder. Jag tycker att det här är någonting ganska underutforskat. Vi pratar ofta om rasism på ett slags strukturell nivå eller samhällsnivå. Vi pratar ibland om individuell rasism, olika föreställningar, ideologier, attityder som människor kan bära på som individer men vi pratar inte om vad som händer i organisationer i arbetslivet kopplat till det här och det tycker jag den här rapporten kastar mycket ljus över.

AN: För mig är det lite andra grejer som jag tycker är spännande med den här rapporten. Det ena är att innanför svensk forskning så har man under ganska så lång tid forskat först och främst kring etnisk diskriminering men alltmer kopplat till begrepp som rasifiering och rasism. Men ett område där det har inte funnits forskning på detta i Sverige det är innanför psykologi. Jag skulle vilja påstå att Simas avhandling men även då den här rapporten av Sima och Martin det är de första stora bidragen innanför psykologiforskning i Sverige kring frågor om rasism, rasism och rasifieringen på arbetsmarknaden. Sedan tror jag att det är två grejer som de lyfter fram som samtidigt inte har varit så tydliggjorda tidigare i forskning i Sverige bland annat då mot bakgrund av att det är så få psykologer som har jobbat med dessa frågor. Det ena är detta som de kallar minoritetsstress och det andra är det som kallas vit skörhet som är kopplat till en relativt nyligen utgiven bok på svenska från en amerikansk forskare som just talar om individuella och institutionella motstånd mot när man lyfter frågor om rasism och diskriminering i organisationer.

FV: Varför tänker du att just de här delarna är viktiga att lyfta fram Anders?

AN: Ja, därför att där använder ju Sima och Martin sin speciella kompetens innanför psykologi som är kraftigt understuderad i Sverige. Dels tror jag dessa två begreppen är, hjälper oss att förstå en del som händer på arbetsplatser men även i andra delar, i andra organisationer, i skola, det finns en klassisk eller det finns flera klassiska studier som visar att människor som rasifieras som icke-vita de har en tendens att ta på sig den bilden som vita ger om dem och underpresterar trots att de har en

mycket högre kompetens eller att de blir stressade i situationer för å ena sidan gäller det att inte vara för tydlig med sin kompetens, å andra sidan gäller det att hela tiden vara mer kompetenta än de som rasifieras som vita. Så att här tror jag de tillför två aspekter som inte har studerats speciellt mycket i Sverige och speciellt ur ett kvantitativt perspektiv.

FV: Kitimbwa du pratade om att det är just den här organisatoriska biten som är det mer utforskade området som den här rapporten lyfter. Vad är det du tänker har saknats utifrån det perspektivet i forskning tidigare?

KS: Ja, Anders som befinner sig inom akademien och forskningen kanske har en annan åsikt, så vad jag egentligen pratar om det är väl hur samtalet ser ut i samhället snarare än kanske, där tycker jag att det har varit väldigt liten diskussion om vad som händer i organisationer och det är ju det arbetslivet ofta handlar om utan där har det varit mer bredare penseldrag om kanske strukturell diskriminering på samhällsnivå på olika sätt eller då att man ska bekämpa individuell rasism hos människor, olika attityder. Där tycker jag det här saknas och om den här rapporten som är skriven på ett sätt där de har ett tilltal som är ganska, det är inte jätteakademiskt utan Sima och Martin har förklarat för mig att den här är gjord för att vanliga människor ska kunna ta till sig av den, då tycker jag att den bidrar med väldigt mycket. Man brukar ju säga att poängen med att förstå världen är att man ska kunna göra någonting med den, kanske göra någonting så att den blir i den riktning som vi i samhället vill att den ska vara och i vår grundlag så fastställs ju den här idén om alla människors lika värden, den offentliga makten ska utövas med respekt för allas lika värde säger vi ju och där ingår ju det här att man inte ska bli diskriminerad, att det inte ska spela någon roll för hur det går för en i arbetslivet vilken hudfärg eller etnicitet man har. Om vi då ska kunna göra verklighet av det så behöver vi förstå mekanismerna som gör i dag att vi får så olika utfall kopplat till hudfärg eller etnicitet och det tycker jag att den här rapporten förklarar på ett sätt som man kan ta till sig och använda för arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter.

MN: Det var ju Länsstyrelsen som beställde den här rapporten. Varför gjorde ni det?

KS: På Länsstyrelsen i Stockholm och nu också på samtliga länsstyrelser så arbetar vi med frågor som rör rasism i arbetslivet för att stärka kunskapen om det. Delvis har vi gjort det i olika projekt något som har finansierats av socialfonden och jag tror att den här rapporten kom till som en del av en förstudie också där socialfondsfinansiering har varit inblandad och så har vi som sagt ett regeringsuppdrag att verka för kunskapen om rasism i arbetslivet. Så det är med den utgångspunkten. Vi tror att det behövs kunskap och vi tror framförallt att den här kunskapen behöver nå ut och där kanske vi på Länsstyrelsen som statens förlängda arm eller regeringens förlängda arm har en möjlighet att hjälpa till att det här ska nå ut till arbetsplatser. Så därför så beställde vi den här rapporten och den har ju fått ett genomslag helt klart så att på det sättet tror jag att vi har gjort ett bra jobb enligt uppdraget.

FV: Vad ser ni för reaktioner på den här rapporten?

KS: Vi märkte ju att det fanns ett stort intresse för rapporten. När den släpptes så fick vi ju ganska stort intresse från medierna. Det blev reportage på TV4 nyheterna, Sveriges Radio gjorde inslag om det här, Sima och Martin var med på Sveriges Radio och det skrevs en hel del artiklar så på det sättet fick vi tidigt genomslag men sedan också så i efterhand så märker vi att den här rapporten laddas ner och vi får mer frågor än någonsin om just rasism i arbetslivet och vad man kan göra för att bekämpa det så att på det sättet tror vi att den fyllde en lucka och ett behov. Med det inte sagt att det inte behövs mer kunskap kanske.

MN: Det här avsnittet är ju, eller det här samtalet är ju en del av Länsstyrelsens satsning på, ja, men kring just det här med att demokratin fyller 100 år. På vilket sätt kan man, eller kan man säga så här att diskriminering är ett hot mot vår demokrati?

AN: Både ja och nej. Det är ju definitivt ett hot mot det som Kitimbwa också sa står i våra grundlagar och det är ju ett hot mot dem som utsätts för att minska deras möjligheter att vara aktiva deltagare i samhället. Samtidigt ska vi ju inte glömma att diskriminering har vi levt med under lång tid samtidigt som vi har kallat samhällena demokratiska så att ja, minskad diskriminering innebär en högre grad av demokrati men samtidigt är det ju någonting som vi ofta har tagit för givet att det får lov att existera trots att det kränker människors möjligheter till ett likvärdigt liv.

MN: Kitimbwa, vad tänker du? Är det ett hot mot demokratin?

KS: Ja, det tycker jag och det har lite att göra med också med demokratis legitimitet tänker jag. En av utgångspunkterna i moderna liberala demokratier det är den här idén om att vi ska ha en slags jämn spelplan och att man ska kunna ta sig fram utifrån sina ambitioner och sitt hårda arbete och att det ska kunna bära frukt och diskriminering det går ju rakt i motsats mot den principen och om då diskriminering blir så pass omfattande att det här förtroendet att det fungerar så att det urholkas så tror jag att en del av legitimiteten för demokratin går förlorad. Så på det sättet så tror jag att det är viktigt att det faktiskt fungerar så här och sedan är det ju det också att när du diskrimineras på arbetsmarknaden så tror jag att det bidrar till en form av begränsning för människor att vara delaktiga på andra sätt också, som kanske arbetslös eller som kanske att du har lägre inkomst än vad du skulle ha så det där påverkar din delaktighet det påverkar din hälsa och dina förutsättningar att vara delaktig i demokratin. På många sätt, ja, absolut.

FV: Hur tänker ni att vi kan skapa förutsättningar för ett större deltagande? Vad är det som behövs för att diskriminerade personer ska kunna känna sig delaktiga i demokratin och demokratibygandet?

AN: Alltså en av de saker som vi vet nu är ju att diskriminering förekommer innanför arbetslivet och på arbetsmarknaden men även i arbetet på arbetsplatser men det förekommer i skolan, i sjukvården, i bostadsmarknaden och tillsammans skapar de processerna, situationer där personer som rasifieras som icke-vita eller med utländsk bakgrund får en situation som gör att de har mycket sämre möjlighet att delta i samhällsdebatten, i att påverka. Det gör också att deras barn kommer i en sämre situation jämfört med andra det vill säga de resurserna som föräldrarna här har är mindre och innebär att barnen får tillgång till mindre resurser trots att de älskas lika mycket av deras föräldrar. Så att jag tror, vi vet en hel del men det som sällan tydliggörs det är just den systematiska effekten av en mängd olika former av diskriminering i olika delar av samhället.

KS: Jag tänker ju att det inte bara är en fråga om en känsla, det är ju att folk (ohörbart ord) där de inte ska vara diskriminerade så det är ju ett viktigt steg för att människor då ska öka delaktigheten, annars instämmer jag ungefär med det som Anders säger. Sedan så tycker jag också att Anders berättar något intressant och det är att det här går ju ner i generationerna, det här är kanske inte helt utforskat i Sverige men jag har sett en del forskning som tyder på det, bland annat en rapport som heter Födda i Sverige – ändå olika, tror jag som SCB tagit fram. Vi vet att i många länder som forskat på det så visar det sig att personer som är icke-vita och om de lever i ekonomisk fattigdom så har det en tendens att reproducera sig över generationer. Så deras barn och deras barnbarn och så vidare är ekonomiskt fattiga medan vita personer för dem är det i större utsträckning ekonomisk fattigdom någonting som stannar i en generation och sedan så kan barnen då ta sig ur det här. Det går ju lite in på det här med frågor om klass och hudfärg, etnicitet och ras och hur de här sakerna samvarierar och påverkar varandra. Så det tycker jag är någonting som vi i Sverige kanske får se upp

med att vi inte är på väg att skapa ett sådant samhälle där människors hudfärg, etnicitet genom generationer kommer vara definierande för hur det ser ut i deras liv.

FV: Anders du har ju skrivit Klasssamhällets rasifiering i arbetslivet och jag tänker att det går in lite på det Kitimbwa pratar om nu. Vill du berätta lite om vad du har kommit fram till i den rapporten?

AN: Ja, alltså det viktigaste resultatet från den rapporten är att de som rasifieras som icke-vita är överrepresenterade, kraftigt överrepresenterade i arbetarklassen, det som Kitimbwa var inne på hur klass och hudfärg vävs samman och inte bara i arbetarklassen generellt utan speciellt i de anställningar som har sämst villkor när det gäller lön, när det gäller fast eller tidsbegränsad anställning som Sima och Martin var inne på, när det gäller internutbildningar, när det gäller karriärmöjligheter. Så att ibland när man bara tittar på arbetsmarknaden och jobb så ser man en form av effekten av rasifierad diskriminering i samhället men sedan när man går in i arbetsplatserna så kommer ytterligare en aspekt att i det vardagliga arbetet på sin arbetsplats så finns det små mikrointeraktioner som innebär diskriminering. Det kan vara sådant som att man får små kommentarer som hela tiden förminskar en av arbetskamrater eller chefer. Det kan vara att när man kommer in i ett rum så helt plötsligt tittar alla på en för att man ser annorlunda ut jämfört med de flesta andra i det rummet. Det är sådana små saker som om det bara hade hänt en gång hade egentligen bara kunnat kastas i papperskorgen men det händer gång på gång i olika former. Det påverkar både de som genomför den här diskrimineringen i små saker i att de känner sig mer värda men det påverkar också dem som får motta det, upprepat, upprepat, upprepat och gör att de riskerar att acceptera en bild av att de är mindre värda.

MN: Jag tänker att ni är båda inne på det här med att göra en sammankoppling mellan klass och hudfärg. Finns det någon anledning till att inte göra den kopplingen, alltså att bara prata om hudfärg? Kitimbwa vad tycker du?

KS: Det är ju två olika saker i någon mening. Jag menar att om vi nu pratar om klassanalyser är många överens om att den inte räcker till för att förklara ojämlikheterna. Den behöver kompletteras med andra analyser till exempel en genusanalys som förklarar ojämlikheterna mellan män och kvinnor som man tror skulle kunna förekomma även i ett så kallat klasslöst samhälle om man strävar efter det eller ett mindre ojämlikt samhälle. Vad man kan konstatera det är att om rasism är någon slags teknologi för att fördela resurser, makt, rättigheter och möjligheter ungefär så som det uttrycks i regeringens definition av rasism ja, då betyder det ju att personer med viss hudfärg kanske får mindre och andra får mer. Det här måste ju få någon slags koppling till klass som vi har sett i en rapport som Länsstyrelsen släppte så är det ett femtioprocentigt lönegap i genomsnitt mellan vita och svarta svenskar som har treårig högskoleutbildning även när de svarta svenskarna är födda i Sverige. Så om det där sker så kommer ju det att ge klasseffekter eftersom det är sådana inkomstskillnader. Vi vet också att boendesegregation påverkar hur det går för människor i livet på olika sätt, hur deras start ser ut i livet och vart de tar vägen. Det har visat sig i en rapport från Anders universitet, Linköpings universitet att när det bor 5-10 procent människor med utomvästerländsk bakgrund i ett område så har vita personer flyttat ut och det bidrar till den här segregationen som ger olika förutsättningar. Så att på många sätt och vis som jag var inne på så reproduceras det här i generationer och så vidare som jag var inne på men det är olika fenomen. Jag tror inte att man kan säga bara det ena, bara det andra utan de kompletterar väl varandra.

AN: Jag skulle lägga till där alltså man skulle kunna se dessa som olika sfärer som alla är nödvändiga i samhället. Om klass handlar mycket om organiseringen av produktionen i samhället så handlar genus mycket om organiserandet av reproduktion, barn men fördelning av hur vi tar hand om omvårdnad etcetera så handlar rasism och ras mycket om hur, vem är människa, alltså bilden av att vi delar in

oss i olika världar, grupper av människor där vissa människor kan ligga och drunkna i Medelhavet och vi bryr oss ganska så lite medan andra människor har ett mycket starkare värde. Så för mig är det tre skilda strukturer som ofta samverkar och producerar olika former av utfall men jag tror att alla tre måste förstås var för sig och tillsammans.

KS: Bara för att bygga vidare på det Anders säger, bara för att vara väldigt tydlig också, det här med ojämlikhet kopplat till hudfärg, etnicitet att människors liv formas utifrån det, det är något som vi i Sverige skriver på internationella konventioner mot att det ska inte vara på det sättet i Sverige så den ojämlikheten den ska vi bekämpa under alla omständigheter. Sedan om man överlag vill se mindre jämlikhet eller mer ojämlikhet i ett samhälle där det inte definieras av hudfärg, kön, funktionshinder och så vidare, det är en politisk fråga som man kan diskutera. En del tycker att det är jättebra för då får man dynamiska, vad vet jag, ekonomier och en del tycker att det är mindre bra så det är en politiska fråga. Det får vi komma fram till tillsammans. Men jag ska säga att ett intressant resultat ibland som för vissa kan vara oförutsett när man arbetar mot diskriminering det är att det kan lämna oss i förvissningen att vi lever i en slags perfekt meritokrati och just den här idén att man får det man förtjänar så dem som det går bra för på den här arbetsmarknaden de har förtjänat det och de som det går mindre bra för de har förtjänat sitt och då är det okej fast att vi vet även i ett samhälle eller i en arbetsmarknad som inte påverkas av ens hudfärg, kön eller funktionsvariation, sexuell läggning och så vidare så finns det ju en massa andra saker bortom den egna kontrollen som påverkar hur det går för en och det tror jag ändå är viktigt att ha med i beräkningen så att man inte tar det här som en intäkt för att de som vinner eller vad man ska säga, de som förlorar har fått exakt vad de förtjänar och därför så är det okej med en stor jämlikhet utan vill man ha jämlikhet så får man ha det på rätt premisser liksom andra anledningar.

MN: Så då om vi pratar om det här på samhällsnivå vad är det som behöver till, Fatema var lite inne på det i en tidigare fråga men behöver vi en generell liksom jämlikhetspolitik för att liksom minska de här klyftorna eller behöver vi specifika antirasistiska politiska mål som vi har med jämställdheten?

AN: Alltså jag tror det är nödvändigt med båda. Där är det lite granna intressant för å ena sidan när det gäller klassojämlikhet så, precis som Kitimbwa säger, har vi inte konventioner kring detta utan det är politiska beslut men när det gäller rasism och diskriminering är vi skyldiga att följa konventioner men samtidigt följer vi inte dessa konventioner och rapport efter rapport, studie efter studie visar på den här formen av diskriminering som Sima och Martin lyfter fram. Så vad jag menar, alltså vågar påstå är att ett ganska så starkt stöd av forskningen är att ju mer ojämnt ett samhälle vi har desto mer kommer man att använda könsgenusskillnader eller rasifierade skillnader för att motivera att vissa har det så mycket bättre än andra. Så om man inte minskar, vi ska inte, alltså när Sverige hade en lägre grad av klassojämlikhet så betyder inte det att diskrimineringen var nödvändigtvis mindre men graden av effekt av diskrimineringen var mindre därför att ojämlikhet, skillnaderna i ojämlikhet var mindre. Så å ena sidan behöver vi dessa allmänna för att minska den samhällsliga ojämlikheten men sedan räcker inte det för att rasismen är fortfarande någonting som Sverige har och svenska befolkningen har svårt att ta itu med. Vi måste på olika sätt lyfta fram genom lagstiftning, genom regler på arbetsplatsen som synliggör riskerna för rasistisk diskriminering i vardagen och så och samtidigt åtgärder för att hindra detta.

FV: Så då vill jag bara tacka Kitimbwa och Anders för att ni har varit med oss i dag och analyserat den här rapporten och hur vi ska tänka kring de här frågorna vidare. Tack så jättemycket.

KS: Tack själva.

MUSIK

Du har lyssnat på ett samtal inom ramen för Länsstyrelsen i Stockholms satsning på Vår demokrati -
värd att värna varje dag. Samtalet produceras av Red Means Go.

MUSIK