

Transkribering av podden rasism i arbetslivet

Inledning: Ljud: Retro_shine

Programledare Mona Nechma: Den 2 juli 2020, gav Regeringen Länsstyrelsen i Stockholm ett uppdrag att utveckla länsstyrelsernas arbete mot rasism på arbetsmarknaden. Den här satsningen sker inom ramen för den nationella planen mot rasism och liknade former av fientlighet och hatbrott. Så vad händer nu, är vi på väg mot någon förändring? Hur arbetar länsstyrelserna med det här nya uppdraget? Jag heter Mona Necham.

Programledare Fatema Vanat: Jag heter Fatema Vanat, följ med oss idag när vi pratar med Katarina de Verdier och Kitimbwa Sabuni. För nu sker en nödvändig förändring.

Ljud: Retro_shine

Fatema Vanat: Välkomna hit till det här samtalet, Kitimbwa och Katrina. Vill ni berätta lite om vilka ni är och vad vi ska prata om idag?

Gäst Katarina de Verdier: Ja, Katarina heter jag och jobbar som utvecklingsledare på Länsstyrelsen i Stockholm och är projektledare för det här nationella uppdraget som länsstyrelserna har fått. Att utveckla arbetet mot rasism på arbetsmarknaden.

Gäst Kitimbwa Sabuni: Och jag heter Kitimbwa Sabuni och jag arbetar också som utvecklingsledare för Länsstyrelsen i Stockholm. Och i det här projektet ska jag arbeta med olika utbildningsinsatser.

Fatema Vanat: Just det och jag tänker att vi ska börja egentligen med det här uppdraget. Vad är det för uppdrag och varför har man fått det här uppdraget och vem kommer det ifrån?

Katarina de Verdier: Det är Regeringen som har gett länsstyrelserna i uppdrag att arbeta mot rasism på arbetsmarknaden och då har Länsstyrelsen i Stockholm, vi har fått i uppdrag att samordna länsstyrelsernas arbete och vi ska då öka kunskapen och medvetenheten om hudfärgsbaserad diskriminering och rasism på arbetsmarknaden. Gentemot dels parter och aktörer på arbetsmarknaden, men också för att öka kunskapen om hudfärgsbaserad diskriminering och afrofobi i vår egen verksamhet som har påverkan på arbetsmarknaden. Och Länsstyrelsen är ju, vi är Regeringens förlängda arm ute i landet så vi finns ju i alla 21 län. Vi ska utföra Regeringens politik och vi ska ju också ha örat mot marken och lyssna av vårt läns behov. Länsstyrelsen, vi finns i hela landet och vi har dessutom uppdrag inom alla politikområden, vi har ju kontaktytor mot de flesta aktörerna i vårt län. På det sättet så är vi ju en viktig aktör om man ska få ut ett sådant här uppdrag.

Mona Necham: Kitimbwa vad är bakgrunden till det här uppdraget?

Kitimbwa Sabuni: Tror att bakgrunden till uppdraget, det är att det har konstaterats att vi har en väldigt segregerad arbetsmarknad i Sverige. Den är dessutom hierarkiskt skiktat utifrån hudfärg. Vi befinner oss i olika sektorer och en del befinner sig olika mycket i arbetslöshet kopplat till hudfärg. Hierarkiskt alltså om du tittar högre upp inom organisationer i chefsleden och i befattningar med mer ansvar som man får mer ersättning för och kanske innebär mer makt över sin egen arbetstid och så vidare, där är det typiskt vita personer som jobbar. Och i andra typer av tjänster som har mindre ersättning och mindre makt över sitt arbete och som ofta leder till att man får förslitningar i kroppen och så, där är det oftare rasifierade eller icke vita svenskar som jobbar. Och vi vill ju ha en arbetsmarknad som inte präglas av de här mönstren där hudfärg avgör var du befinner dig i det här arbetslivet.

Fatema Vanat: Hur ska man genom det här projektet uppnå den uppdragsbeskrivningen som Länsstyrelsen har fått?

Katarina de Verdier: Vi tänker så här, eftersom det här är ett enormt stort uppdrag som vi knappt har jobbat med i Sverige tidigare så måste vi börja med att överhuvudtaget förstå frågan om hudfärgsbaserad diskriminering och begränsande normer kring hudfärg och hur den bidrar till den strukturella rasism som Kitimbwa presenterat. Så att fokus är att se att det finns och att förstå mekanismerna bakom det och de normer som finns. För det är först när vi förstår det som vi aktivt kan välja att inte spela med eller agera i enlighet med de begränsande normer som genomsyrar samhället idag och som vi alla är medspelare i. Så länge vi inte är normmedvetna och faktiskt agerar annorlunda. Så det är väl det första steget, sen så hoppas vi ju att det här bara är början på ett långsiktigt arbete så att vi kan komma fram till mer konkreta åtgärder på sikt också. Vi får väl jämföra det med jämställdhetsarbetet som vi ändå har jobbat med i ett sekel. Så att vi behöver få ordentligt med tid för det här uppdraget också. Men nu står vi i början och det är ju fantastiskt spännande och det finns jättemycket att göra.

Fatema Vanat: Hur kommer det sig att det här är så utforskat mark? Varför har man inte jobbat med den här diskrimineringsgrunden så mycket i Sverige som man har gjort med till exempel jämställdhet? Hur kommer det sig att vi är så långt efter i just i det här arbetet?

Kitimbwa Sabuni: Delvis har det att göra med vilka frågor man väljer att ställa sig. Sverige har som land, skulle jag vilja påstå, helt enkelt placerat sig vid sidan av frågor som rör hudfärg och dess betydelse och hur det går för oss i livet. Och det är egentligen det som är vad man menar när man pratar om rasism mer brett och inte bara om något sådant här isolerat, begränsade förståelsen om rasism som en fråga om hat mellan människor kopplat till hudfärg. Då är Sverige som andra länder om man tittar. Vi har ju till exempel den här studien Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden som Länsstyrelsen i Stockholm beställde från Uppsala universitet. Där man jämför afrosvenskar med övriga befolkningen, hur det går för oss på arbetsmarknaden och det är bara att konstatera att det är ju väldigt bekymrande läsning. Det visar sig till exempel att afrosvensk person med treårig högskoleutbildning jämfört med en annan person i befolkningen, i huvudsak vita personer, så har de i övriga befolkningen 50% högre genomsnittlig lön om man har samma utbildningsbakgrund. Och då pratar vi om afrosvenskar födda i Sverige, så det här har ingenting med migration att göra. Och det är andra sådana här saker i den här studien och det intressanta är hur det kommer sig att den här studien inte har kommit ut tidigare? Alltså ingen har ställt sig de här frågorna. Istället har vi kanske avfärdat sådana här skillnader och trott att det här måste vara en produkt av migration och integrationen ska lösa det här. Men som rapporten så tydligt visar det är ingen skillnad på afrosvenskar som är födda i Sverige eller födda i ett land i Afrika söder om Sahara till exempel. Så jag tror att det har mycket med det att göra. Det är utforskat för vi har valt att inte utforska det här, trots att Sverige har fått återkommande kritik för det bland annat internationellt av kommittén, FN:s kommitté som bevakar efterlevnaden av konventioner för avskaffandet av alla former av rasdiskriminering till exempel. Men nu så med det här initiativet så börjar vi ändå kanske att arbeta med den här frågan.

Mona Nechma: När vi har läst den här uppdragsbeskrivningen som ni har fått så finns ett utdrag där det står, och då citerar jag "Arbetet är en viktig förutsättning för möjligheten till ekonomisk självständighet och till att utforma sitt eget liv, afrosvenskars situation på arbetsmarknaden behöver synliggöras och utmaningarna som afrosvenskar möter behöver adresseras". Betyder det att ert uppdrag har ett särskilt fokus på just afrosvenskars situation på arbetsmarknaden?

Katarina de Verdier: Man kan väl säga så här att hudfärgsbaserad diskriminering eller begränsande normer kring hudfärg leder till strukturell rasism och står i förhållande till vithetsnormen. Och afrosvenskar är längst ifrån vithetsnormen om man ser liksom på en hudfärgsskala. Afrosvenskar är speciellt utsatta så att vi behöver jobba både med hudfärgsbaserad diskriminering och begränsande normer kring hudfärg men också det specifika som, eller synliggöra afrosvenskars situation specifikt. Det ena utesluter inte det andra utan det är egentligen samma sak men mer eller mindre, om man säger så.

Fatema Vanat: Ni pratade om normer och vithetsnormen. Vad innebär vithetsnormen?

Kitimbwa Sabuni: Enklast kanske det kan beskrivas som i jämförelse med andra normer. Vi har ju till exempel normer kring kön som många är ganska medvetna om. Vi har så olika kulturella tryck på män och kvinnor att vara på lite olika sätt, och som ett resultat av det så har män och kvinnor olika erfarenheter och gör olika saker och tycker på olika sätt och det finns liksom olika sociala kulturella praktiker associerat med att koda som man eller kvinna eller på ett annat sätt. Och på samma sätt är det kopplat till hudfärg, att vi tolkas och förstås på olika sätt utifrån vår hudfärg och därmed har vi mött olika, fått olika bemötanden och har olika erfarenheter. Sverige är också ett väldigt segregerat land kopplat till hudfärg, vi bor på olika håll och ett resultat av det är att vi har olika erfarenheter och kanske olika sociala praktiker. Och man vet att människors hudfärg faktiskt påverkar hur de pratar, alltså vilka sociolekt vi har, vi är så pass isolerade. Det betyder att en organisation kan vara präglad mer eller mindre av människor utifrån de här normerna som det innebär som man har kopplat till sin hudfärg. Sen så får vi inte heller glömma att rasism är någonting som är socialt skiktande. Det finns en status ibland att tillhöra en viss grupp, normgruppen och att det liksom är nedvärderat att tillhöra en annan grupp. Det är också en del av en vithetsnormen, att de som tillhör då den vita gruppen, den uppvärderade gruppen som har prestige, har olika fördelar i organisationer som är präglade av vithetsnormen. De slipper vissa ifrågasättanden, de slipper vissa trösklar, de slipper otryggheter som människor som befinner sig utanför den normen möter. Så ett lite långt svar men om man tror att det här med hudfärg har någon typ av social mening då förstår man att det kan finnas olika normer kring det här som kan fungera begränsande och det är ingenting unikt för den här diskrimineringsgrunden utan det gäller egentligen alla våra sju diskrimineringsgrunder på olika sätt.

Mona Nechma: Skulle ni säga att det är revolutionerande, eller i alla fall åt det hållet, att Regeringen ger ett sådant här uppdrag?

Kitimbwa Sabuni: Jag skulle nog säga att det markerar ett skifte. Om man tittar på vår Regerings definition av rasism så pratar de om rasism som en form av ideologi och de handlingar som följer, alltså medvetna handlingar pådrivna av hat som en form av rasism och bland annat hatbrott är någonting som har uppmärksamats mycket. Däremot har man inte uppmärksammat det som man kallar strukturell rasism. Alltså hur rasism fungerar som en mekanism som avgör vem som får vad, vem som får resurser, vem som får makt, vem som får privilegiet, vem som får jobb som är eftersträvaransvärda. Och det här handlar ju om den saken och den formen av rasism rör oss alla. För det är inte bara de som missgynnas av det här som har en relation till den här formen av rasism, det är också så att andra gynnas av det. Så vi får inte glömma varför rasism är någonting vi fått leva med i 500 år, det är inte bara för att några tycker att det är så kul att hata utan framförallt för att det gör någonting för stora grupper av människor också och idag är det så att man även om man har värderingen att rasism är fel så är man ganska oreflekterad kring rasism. Och kan leva med de privilegier som rasism ger en. Just för att man inte reflekterar kring dem, för att man inte till exempel beställer en sådan där rapport som visar hur det faktiskt ser ut på arbetsmarknaden. Jag tycker iallafall att det här initiativet är väldigt lovvärt på det här sättet för det sätter fokus på den här strukturella rasismen som vi också behöver jobba med.

Katarina de Verdier: Jag tycker att du tar upp ett viktigt ämne där, för det är en utav utmaningarna som vi har att jobba med. Det här att vi tenderar att hamna i ett moraliserande och dela upp människor i goda och onda. Och strukturell rasism och begränsande normer kring hudfärg är ju någonting som genomsyrar samhället och som vi alla är bärare av oavsett om vi vill det eller inte. Så för att komma ifrån det så behöver vi bli normmedvetna och också komma ifrån det här med att man är ond eller god, utan vi är alla bärare av det och vill vi förändra så behöver vi börja jobba med det. Så vi kommer bort ifrån frågan om vem är rasist eller inte, för det är inte det som det handlar om. Utan det handlar om att förändra samhällets strukturer och normer som genomsyrar samhället och som vi alla är bärare av mer eller mindre.

Mona Nechma: Jag är jättenyfiken på hur ni rent praktiskt jobbar med det här uppdraget. Men innan vi gör det så är jag också intresserad av att veta varför uppdraget har kommit just den här tiden? Har det någon koppling till den rörelse som har byggts upp internationellt, Black Lives Matters. Har det någon egentlig koppling till det här uppdraget?

Kitimbwa Sabuni: Jo men låt oss säga så här, att det kan nog absolut inte uteslutas, jag tror att vi har en regering där det finns en uppriktig vilja att adressera frågorna som rör ojämlikhet även kopplat till hudfärg. Och den här politiska viljan kanske har parats med att förhållanden råder nu som gör det här möjligt, att man kan våga ta det här steget eller vill ta det här steget och där tror jag att de här händelserna den här våren 2020, Black Lives Matters och lynchningen av George Floyd inför allmän ridå och de rörelser som det väckte upphov till, bland annat under den här parollen Black Lives Matters, och som faktiskt kom till Sverige. Det här var en global resning som satte finger på att de här frågorna som gör att man måste säga att svarta liv har betydelse. För det betyder ju, de utgår från att de inte värderas lika i praktiken som andra. Att de frågorna också är relevanta för Sverige och det kanske också har gett mer av ett politiskt utrymme att lyfta de här frågorna och sen så ska man inte underskatta heller att det här är ett arbete som har påbörjats sedan tidigare i Sverige. Att Sverige idag är ett av de länder med mest mångfald sett till hudfärg i Europa och att om vi har den här ojämlikheten kopplat till hudfärg så måste det säkert komma en tid där grupper som utsätts börjar hävda sina rättigheter på ett annat sätt och ställer krav på det här samhället och det är en del av att faktiskt bidra till att göra det här samhället bättre. Man lyfter de här kraven och därmed så kan också det politiska svaret komma på det. Ungefär så skulle jag, och det här är min betraktelse skulle jag vilja säga, men så skulle man kunna beskriva det som har hänt.

Fatema Vanat: Och hur ska ni då praktiskt jobba med att skapa den här förändringen? Vad är det länsstyrelserna ska göra i det här projektet?

Katarina de Verdier: Ja, där fokuserar vi just på att öka kunskapen och medvetenheten. Så vi har nu tagit fram en digital utbildning som vi kommer att lansera här under året. Och dels utbilda länsstyrelseanställda för där tänker vi att vi behöver börja med oss själva innan vi går utanför så att säga. Vi behöver själva förstå frågan. Men sen också att varje länsstyrelse kommer att samla ihop och hålla utbildningar i sin region och i sitt län.

Fatema Vanat: Och vilka vänder de sig till i sin tur när Länsstyrelsen väl är utbildad. Vilka kommer vara målgruppen för de här utbildningarna?

Katarina de Verdier: Där ser det ju lite olika ut, för där har varje länsstyrelse så att säga ett ansvar i det här arbetet, men fokus är ju på arbetsmarknadens parter det vill säga fackförbund, arbetsgivarorganisationer, arbetsgivare och arbetstagare men även chefer, anställda, fackligt, fackliga förtroendemän. Så det kan se lite olika ut men jag skulle gissa att många kommer att vända sig till kommuner, till regioner och regionförbund, större arbetsgivare eller strukturpåverkande arbetsgivare i sitt län.

Fatema Vanat: Du pratar om ett utbildningsverktyg som ni har skapat, hur ser det ut och vad innehåller den utbildningen?

Katarina de Verdier: Ja, men där tar vi upp just det att vi försöker att synliggöra och medvetandegöra kring hur begränsande normer kring hudfärg faktiskt bidrar till strukturell rasism och ojämlika utfall på arbetsmarknaden. Och i livet för olika grupper. Så dels så tittar vi på olika sammanhang i arbetslivet där det kan förekomma och förekommer. Det kan vara rekryteringssammanhang, hur det kan ta sig uttryck där, det kan vara arbetsmiljöfrågor där ju personer som avviker från normen också upplever minoritetstress på ett annat sätt att man ska ständigt vara beredd på att behöva möta negativa förväntningar, fördelar och behöva hantera att man avviker ifrån normen. Den här konstanta stressen skapar också ohälsa och kan leda till sjukdomar och det är ett arbetsmiljöproblem. Sen är vi inne på det här med ledarskapets betydelse för frågan och där vi ju ser exempel från samhället idag om man tittar i nyheterna, så att säga, så ser vi stora organisationer där anställda tar upp frågor om rasism och strukturell rasism internt. Men där ledningen inte riktigt adresserar frågorna utan så att säga skjuter på dem som kommer med budskapet. Det handlar, tror jag, väldigt mycket om att de just inte riktigt förstår hur begränsande normer kring hudfärg faktiskt får ett utfall, både i verksamhet och rent konkret utfall mellan olika grupper.

Kitimbwa Sabuni: Det tycker jag också är någonting som hanteras väldigt föredömligt i den här utbildningen, att den lyckas med att manifesteras och illustrera någonting som kan vara väldigt abstrakt för många. När man pratar om rasism på en slags makronivå så är alla med på noterna för man kan också se olika utfall, men hur går det här till då i praktiken? Vad händer inuti organisationen, vad är det för små beslut, vad är det för händelser, vad är det för val vi gör som leder fram till de här stora skillnaderna på makronivå. Det tycker jag visas på ett föredömligt sätt och dessutom så sätter man det här i ett sammanhang av Regeringens uppdrag där man är väldigt tydligt berättar om historisk rasism och sätter det som händer idag i den kontexten också, att de här sakerna hänger ihop. Jag tycker att det är väldigt tillgängligt också, det tar väl någon timme att ta sig igenom den här utbildningen och när man har gjort det så tycker jag iallafall att man har en känsla för hur rasism i arbetslivet funkar och varför det här är ett problem vi behöver arbeta med och kanske även på den egna arbetsplatsen.

Mona Nechma: Vad händer sen när man har gått igenom den här timmen?

Katarina de Verdier: Ja precis, det är en bra fråga för då tänker vi som så att då har man blivit laddad med massor av kunskap, så då vill vi erbjuda tillfälle för samtal. Så vi har alltid en två timmars workshop efteråt, för den här digitala utbildningen gör man själv på egen hand, men för att då så att säga låta frågan landa och få vända och vrida på saker och få det liksom att sjunka ned ordentligt så ger vi då den här workshopen. Men sen är ju nästa steg att utbildningstillfället kan ju blir tomtebloss och inte så mycket mer, och det är ju det som vi funderar på nu. Hur kan vi ta det här vidare så att det kommer in i ordinarie processer, och hur kan vi etablera någon slags stödstruktur för de som ändå känner att de kan ta det här vidare in i sin verksamhet? Att man kanske behöver praktiskt stöd på något sätt hur man gör saker annorlunda då. Det är någonting som vi funderar kring.

Fatema Vanat: Ni pratar om att ni kommer utbilda personer inom Länsstyrelsen som kommer att jobba med den här frågan externt mot arbetsgivare och fackföreningar och så vidare, jobbar man någonting internt inom Länsstyrelsen med den här frågan också?

Katarina de Verdier: Ja, men Länsstyrelsen kan man ju säga har uppdraget både utifrån att vi är ju faktiskt arbetsgivare själva så vi behöver ju jobba med frågan i vår egen verksamhet på det sättet. Sen har vi ju också verksamhet som berör arbetsmarknaden på olika sätt, det kan vara näringslivsfrågor, landsbygdsutveckling, social hållbarhet, integrationsfrågor och så vidare, där vi

också kan behöva kunskap om det här för att kunna agera normmedvetet i de frågorna så att vi också kan göra bättre ifrån oss där.

Fatema Vanat: Vad har ni fått för respons hittills? Nu vet jag inte hur långt ni har kommit i arbetet idag men utifrån att man fick det här uppdraget och att man har börjat jobba med det. Har det kommit någon respons på det här arbetet?

Katarina de Verdier: Vi har börjat med att göra en behovsinventering där vi har intervjuat kontaktpersoner för uppdraget ute hos länsstyrelserna och där kan vi väl se att uppdraget är efterfrågat, man ser att de allra flesta har egentligen inte jobbat med frågan tidigare och det är inte konstigt för vi har inte haft uppdrag egentligen direkt om det. Det har varit ett ämne som har varit lite tabubelagt i Sverige. Men många ser att det finns ett behov och tycker att det ska bli väldigt intressant att börja jobba med det. Samtidigt som man också uttrycker att det känns svårt, alltså det är just eftersom vi kanske inte har ett språk, vi har ingen vana av att prata om det, man är rädd för att säga och göra fel, så det finns stora behov men också en nyfikenhet och ett stort engagemang.

Kitimbwa Sabuni: Jag tänker också på det här att många vaknar till behovet när det liksom smäller till framför ögonen på dem. Vi har en form av naivitet i Sverige där, om vi tänker oss att Sverige är ett utav de länder i Europa med mest mångfald kopplat till hudfärg, man brukar säga att det är i paritet med länder som Storbritannien och Nederländerna och så vidare, jag tror att i Storbritannien räknar man med att det är drygt 15% av befolkningen skulle man säga som rasifieras som icke vita och om vi tänker oss att det är liknade sett i Sverige, och som vanligt i storstadsregionerna övervikt där det är ännu större andel. Hur kan man då tänka sig att vissa frågor inte kommer komma upp till ytan till slut? Och då ser man det här som hände på Sveriges radio det här upproppet från rasifierade medarbetare där de inte pratar om enskilda incidenter utan där de pratar om mer strukturella fenomen i organisationen som hudfärgsbaserade hierarkier, vithetsnormen i organisationskulturen som leder till otryggheter för minoriteter och så vidare. Det här är ju frågor som verkar ta Sverige med chock men sannolikt inte är någon isolerat fenomen till Sveriges radio, det här är utmaningar som egentligen alla mer eller mindre organisationer behöver ta itu med och i vilken organisation som helst kan det komma en grupp medarbetare med det självförtroendet att lyfta den här frågan till slut och då kan det vara lika bra för ledare att vara förberedda och förstå vad det här handlar om så att man inte bemöter det på sätt som präglas av ignorans och att man är förbered. Och lagen säger ju att man ska jobba med aktiva åtgärder kopplat till alla sju diskrimineringsgrunderna. Så man ska ha en beredskap för det här, man ska ha ett pågående arbete kring det här och jag tror inte att det är fallet i väldigt många arbetsplatser idag.

Fatema Vanat: Kitimbwa du säger aktiva åtgärder, vad innebär aktiva åtgärder, vad skulle det kunna vara?

Kitimbwa Sabuni: Aktiva åtgärder är olika insatser som arbetsgivare är påbjudna att ha i organisationen enligt diskrimineringslagen för att främja lika rättigheter och möjligheter och förebygga diskriminering. Det ska man ska man ha för alla sju diskrimineringsgrunder. Innebär alltså att man ska ha ett pågående systematiskt och målstyrt arbete för att nå upp till det här målet som börjar i kartläggning av förhållanden i organisationen. Följt av en analys och därefter tillgriper man åtgärder som ska följas upp och utvärderas. Så när sådana här situationer kommer upp till ytan i en organisation så bör man rimligen fråga sig ok, vad har vi tillgripit för åtgärder kring de här frågorna senast och ser man att man inte har några dokumenterade åtgärder som lagen kräver, ja då kan det ligga väldigt mycket i den här kritiken givetvis och rimligen borde man börja jobba med den här frågan.

Katarina de Verdier: Jag tänker att det också ytterligare sätter ljuset på en av de utmaningar som finns i arbetet och det är att vi ofta agerar i blindo. Att vi på något sätt saknar språk för att hantera frågan och vi väljer kanske att prata om integration eller utrikesfödda men då blir ju åtgärderna också kopplat till integration och utrikesfödda och inte hudfärgsbaserad diskriminering. Så att här behöver vi ju hitta ett språk och vi behöver våga börja jämföra grupper utfall på olika sätt kopplat till hudfärg. För att också se, finns det skillnader mellan olika grupper? På det sättet som vår rapport Antisvart rasism och diskriminering som Kitimbwa nämnde visade att det förekommer en stor strukturell rasism kopplat till hudfärg. Och som vi inte vetat om tidigare utan bara kanske anat utifrån hur man ser när man tittat på organisationer, hur uppdelat det är utifrån hudfärg. Så vi behöver bli lite modigare också att våga prata om det vi vill prata om och att synliggöra hur det faktiskt ser ut.

Fatema Vanat: Jag har en fråga lite tillbaka till förut och det är, när man pratar om etnicitet eller utländsk härkomst eller hudfärgsbaserad diskriminering. Vad blir skillnaden i de begreppen och varför väljer Länsstyrelsen att använda hudfärgsbaserad diskriminering och inte de andra begreppen? Vad tänker ni blir skillnaden i det?

Kitimbwa Sabuni: Det är olika saker framförallt så har vi en lagstiftning där diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet definieras som nationellt, etniskt ursprung, hudfärg eller andra liknade förhållanden. Så lagen pratar om att hudfärg är en grund som människor blir diskriminerade på. Lagen definierar det här som någonting som vi ska arbeta med. Det är ingenting som vi slänger upp från ingenstans. Katarina var inne på det, det är en väsentlig skillnad mellan att tala om människor, även om man i Sverige gärna gör den glidningen, som invandrare eller personer med utländsk bakgrund när frågan egentligen handlar om hudfärg. Vi har ett illustrerat exempel i de här händelserna på Hennes och Mauritz. Där ett tv-program skickade ut sin vita reporter och sen även en svart kvinna att försöka byta kläder på H&M utan kvitto och det visade sig att den vita kvinnan fick göra det i alla fallen medan den svarta kvinnan inte fick göra det i en tredjedel av fallen. Jag tror inte det här är något isolerat till H&M utan jag tror att det snarare illustrerar hur vitheten är vitsordande. Om man är vit så antas man ha rent mjöl i påsen helt enkelt och veta vad man håller på med och om man inte är vit blir man ifrågasatt och då måste man visa kvitto och då kan det gå på ett annat sätt. Men poängen är att det här har beskrivits, i alla fall när jag läser artiklarna i Aftonbladet som att den svenskfödda kvinnan fick byta och den utrikesfödda eller kvinnan med utländsk bakgrund fick inte byta. Det här är ju att skriva om historien och inte bara det, den här oförmågan att prata om hudfärg och dess betydelse gör också att om man ska adressera det här, säg att H&M skulle välja att adressera det här och se det på det sättet, då så skulle de tro att deras expediter på något sätt har tagit reda på var människor är födda och har något problem med var människor är födda och sedan behandla dem olika. Och då ska man försöka adressera det och det är inte alls det som har hänt här. När man använder det här språket som är glidande och för tankarna till annat håll så kommer åtgärderna som man tillgriper att bli fel också. Vi behöver prata om vad som faktiskt händer, hudfärgsbaserad diskriminering är ett problem i sig och det finns andra problem också och andra diskrimineringsgrunder. Det här är en specifik sak som behöver adresseras på sitt specifika sätt helt enkelt.

Mona Nechma: Det här uppdraget är tidsbegränsat och tar ju snart slut och vi vet ju alla att sådana här förändringar tar lång tid. Hur tänker ni er kring hållbarheten och långsiktigheten i det här arbetet?

Katarina de Verdier: Ja dels så hoppas ju vi på att vi får ett förlängt uppdrag, som jag nämnde det här är inte gjort i en handvändning utan vi behöver ju en långsiktighet så att det här måste man ha en långsiktig ambition med. Vi tänker oss dels att vi ska försöka hitta någon slag stödfunktioner internt inom länsstyrelsevärlden för vår egen verksamhet både internt och utåt. Sen så kommer vi ju att

lämna förslag på åtgärder tillbaka till Regeringen och där vi ju redan nu ser att det finns ju många myndigheter som har påverkan på arbetsmarknaden och som skulle kunna bistå i det här arbetet genom att dels att synliggöra med statistik hur det faktiskt ser ut. Att ta fram metodstöd kring hur jobbar man med frågan rent praktiskt då, för det är få som vet hur man gör idag. Det finns mycket stöd som vi är många som skulle kunna bidra med.

Fatema Vanat: Vad förväntar ni er för effekter eller resultat av det här uppdraget?

Katarina de Verdier: Med tanke på att det är ett och ett halvt års tid vi har på oss så vår tanke är ju att börja skapa en medvetenhet, dels att liksom synliggöra att hudfärgsbaserad diskriminering är ett problem som finns i Sverige som vi behöver ta itu med, men också att öka medvetenheten om hur det här går till och hur det påverkar vårt arbetsliv. Sen så hoppas vi på att vi på längre sikt naturligtvis också kan komma in på faktiska åtgärder. Vi får ha respekt för att det är ett nytt ämne och ett svårt ämne för många som inte varit inne på området tidigare.

Kitimbwa Sabuni: En sak som jag tycker att vi redan har lyckats med, om man vill se det så, det är att när vi pratar med andra myndigheter som berörs av de här frågorna kring arbetslivet och arbetsmarknaden, när vi pratar med olika aktörer som större arbetsgivare och liknande så märker vi att de mer eller mindre allihop ser det här som ett problem och de önskar att de kunde vara bättre på att adressera det. De behöver kunskaper, metoder av olika slag, det kan vi alla fall visa tillbaka att andra, de tänker på det här som ett problem och vill kunna jobba med det. Det tycker jag är uppenbart och det kanske inte är något som någon hade kunnat påvisa om man inte som vi är ute och har de här dialogerna.

Mona Nechma: Vad är det då, och hur förklarar man då att om man ser ett problem och har sett det ett tag, hur förklarar man att man inte har jobbat med den frågan?

Kitimbwa Sabuni: Det finns väldigt många kulturella hinder, som vi säger i Sverige, mot att faktiskt arbeta med den här frågan. Delvis det de säger själva, de vet inte hur man ska jobba med frågan. Det finns en brist på kunskap. Men det är ju också att om man ska arbeta med frågor behöver man kunna förankra dem och hur gör man det? Hur förklarar man för medarbetare nödvändigheten av att arbeta med frågan på sin arbetsplats? Och är samtalet, det offentliga samtalet, riktigt moget ännu, så att man känner att man har det här mandatet, att man inte kommer blir ifrågasatt av andra utanför organisationen för att man gör det här? Nyligen är det en organisation, ett fackförbund DIK, som faktiskt börjat arbeta med hudfärgsbaserad diskriminering och jobbar med att faktiskt ha kartläggning och uppföljning på sina medlemmar för att se hur pass inkluderande de är med representation och så vidare kopplat till hudfärg. Och en sak som jag tror att man funderar över är hur ska det här tas emot av vår egen organisation och av andra. Jag tror att det är sådana saker som ligger till grund också för den här lilla handlingsförklaringen. Jag tycker att det där exemplet visar också att det här går ju att göra och tiden är nog mogen i Sverige för att faktiskt jobba med det här som i många andra länder. På ett mycket mer sammanhållet, strukturerat och metodiskt sätt.

Fatema Vanat: Om man är intresserad av frågan eller ser de här problemen och vill lyfta dem, vart ska man vända sig? Hur ska man gå till väga för att börja jobba med det här?

Katarina de Verdier: Dels så kan man ju googla fram, vi har ju tagit fram en skrift som heter Ett jämlikt arbetsliv och hudfärgens betydelse på arbetsmarknaden. Där kan man få en introduktion till ämnet, se både nyttan med att jobba med det men också vanliga utmaningar och lite stöd i arbetet framåt. Sen så kan man också vända sig till Länsstyrelsen där man bor för att se vad som är på gång i ditt län. Vi kommer också att hålla ett antal öppna workshops tillsammans då med den här digitala utbildningen under året som man kan anmäla sig till. Sen så tror jag också att en viktig sak är att börja

lyfta frågan på sin egen arbetsplats eller i de sammanhang som man själv verkar inom, kanske gentemot sitt eget fackförbund, kanske ställa frågan hur jobbar ni här med frågan?

Mona Nechma: När ni jobbar mot övriga länsstyrelser i Sverige, hur säkerställer ni att det finns kompetens att ta emot den här frågan?

Kitimbwa Sabuni: Jag tror att det här är ett första steg och det är ett första nationellt uppdrag och om det faller väl ut är det ett steg mot att bygga upp en kunskapsbas och det ska finnas på alla våra länsstyrelser förhoppningsvis. Vi gör ju den här digitala utbildningen följt av vår workshop och om man tittar på andra kunskapsområden som har blivit sakområden som till exempel jämställdhet eller tillgänglighet så är det här någonting som har fått byggas upp. Kompetenserna har fått byggas upp inom organisationerna och genom rekrytering och så vidare, så det tror jag kan ske med den här diskrimineringsgrunden också, det här är ett första steg. Vi börjar här och vi bygger och vi kommer att nå fram sannolikt med den här frågan också.

Katarina de Verdier: En annan viktig poäng att ha med, det är ju det här att om vi är för rädda för att våga prata om rasism och helt enkelt väljer att bara vara tysta, då deltar vi också i den rasism som finns, då bidrar vi till de rådande normer som finns. Vi behöver aktivt motverka rådande normer för att bekämpa rasismen.

Mona Nechma: Det är spännande, det ska bli jätteintressant att följa den här utvecklingen, men om vi ska framtidsspana lite, hur tror ni att det kommer att se ut om några år i länsstyrelserna?

Katarina de Verdier: Jag tror ju att det här en fråga som vi inte kan negligera längre på samhälls nivå i Sverige utan här kommer det att ske en stor kunskapsutveckling tror jag, både inom forskning och inom myndigheter kring just det här med metodstöd, hur man praktiskt gör det här arbetet. Så jag tror att det kommer att hända mycket inom de närmaste åren, både inom länsstyrelserna och utanför.

Kitimbwa Sabuni: Det tror jag också.

Mona Nechma: Ja men fantastiskt, jag tänker att vi avslutar med de där fina orden! Och tackar er jättemycket för att ni var här. Då ska vi uppmana alla som lyssnar till att följa det här arbetet och kolla på det här, speciellt de här utbildningarna som är öppna för allmänheten att anmäla sig till och hålla koll.

Fatema Vanat: Det gör vi, tack så jättemycket för att ni kom hit.

Katarina de Verdier: Stort tack.

Kitimbwa Sabuni: Tack själva.

Fatema Vanat: Det här samtalet är producerat av redminscoe. Podden är framtagen av Länsstyrelsen i Stockholms län för Länsstyrelsernas räkning.