

# Antirasistisk hivprevention



NYA INSIKTER VÄNDER PÅ PERSPEKTIVEN / SEXUALITET OCH  
KULTUR / FRÅGA VIDARE! VERKTYG FÖR ANTIRASISTISKT  
UTVECKLINGSARBETE / "DET HANDLAR JU OM ATT TA ANSVAR"



© RFSU Göteborg, RFSL Göteborg, Positiva Gruppen Väst,  
SRHR-teamet i Göteborgs Stad och Närhälsan Kunskapscentrum  
för sexuell hälsa Västra Götalandsregionen, 2017

**PROJEKTLEDARE:** Agnes Dahné

**PROJEKTGRUPP:** Lina Afvander, Hanna Byström, Tanya Charif,  
Knut Jakobsson, Elin Klingvall, Linda Palhamn, Tommy Pherson,  
Hanna Rahm och Gabriela Velasquez

**TEXT:** Agnes Dahné i samarbete med projektgruppen,  
där inget annat framgår

**TEXTBEARBETNING:** Mia Gartner, Madde Lundin och Jenny Skånberg

**ILLUSTRATIONER:** Aliz Kivelä (aliz.bk@instagram), där inget annat framgår

**GRAFISK FORMGIVNING:** Eva Jais-Nielsen

**TRYCK:** Lundby Tryckeri AB

Denna skrift är framtagen med ekonomiskt stöd från statsanslaget "Insatser  
mot hiv/aids och andra smittsamma sjukdomar" (Prop. 2005/06:60).

# INNEHÅLL

Antirasistisk hivprevention  
– ett samarbetsprojekt 4

”Vi är ju inte rasister!” 5

Vad har antirasism med  
hivprevention att göra? 6

REPORTAGE: Nya insikter vänder  
på perspektiven 11

Vilka ord använder vi? 16

Några vanliga begrepp 19

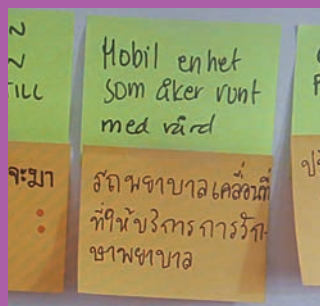
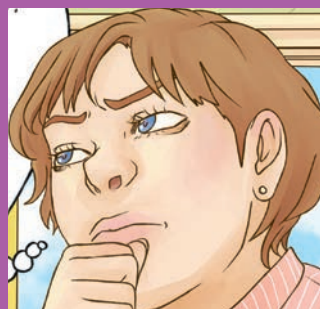
Sexualitet och kultur 22

SAMTAL: ”Det handlar ju om att ta ansvar” 27

REPORTAGE: Rekrytera utan  
att diskriminera 32

Fråga vidare! Verktyg för antirasistiskt  
utvecklingsarbete 38

Några tips på vägen 42



# Antirasistisk hivprevention

## – ETT SAMARBETSPROJEKT

### Antirasistiskt utvecklingsarbete

innebär här aktiviteter, verksamhet och strategier för att motverka, förebygga och hantera rasistiska handlingar och strukturell rasism.

### Hivprevention

innebär insatser för att förebygga överföring av hiv. Det innefattar här både primärprevention och sekundärprevention. Primärpreventiva insatser syftar till att nå ut brett eller till specifika målgrupper för att förebygga överföring av hiv, till exempel genom sexualundervisning eller sprututbytesprogram. Sekundärpreventiva insatser syftar till att nå personer som redan lever med hiv med exempelvis testning, behandling och stöd. Behandling som prevention är effektiv. Ingen i Sverige har någonsin fått hiv från någon med välfungerande behandling.

Vad händer när tre frivilligorganisationer och två offentliga aktörer tillsammans bestämmer sig för att påbörja ett antirasistiskt utvecklingsarbete?

Positiva Gruppen Väst, RFSU Göteborg, RFSL Göteborg, SRHR-teamet i Göteborgs Stad och Närhälsan Kunskapscentrum för sexuell hälsa arbetar alla med hivprevention i Västra Götaland. Våren 2014 bestämde vi oss för att tillsammans försöka förbättra tillgängligheten i våra verksamheter för personer som flyttat till Sverige och personer som riskerar att diskrimineras på grund av rasism.

Vår ambition har varit att tillsammans vända blicken mot oss själva och undersöka hur våra verksamheter potentiellt utesluter människor. Med hjälp av antirasistiskt utvecklingsarbete i våra organisationer vill vi på sikt bidra till att alla människor ska få sina sexuella rättigheter tillgodosedda – oavsett hudfärg, födelseland, kulturella uttryck, språk, trosuppfattning, legal status och socioekonomiska villkor.

Här kan du läsa om de erfarenheter och lärdomar vi fått under vårt treåriga samarbete. Vår förhoppning är att bidra med kunskap, tips och inspiration till andra som vill utveckla sina verksamheter med ett antirasistiskt perspektiv.

PROJEKTGRUPPEN  
för *Antirasistisk hivprevention*  
Göteborg, november 2017

# ”Vi är ju inte rasister!”

**NÄR VI VILLE STARTA** det här projektet mötte vi starka reaktioner från den referensgrupp i landstinget som behandlar de regionala ansökningarna för statliga hivmedel. ”Vi kan väl inte säga att ett landsting är rasistiskt?” Just där och då höll jag nog med, men nu tänker jag att vi visst kan säga det. För den strukturella rasismen genomsyrar allt, även våra myndigheter och offentliga institutioner.

Det finns ingen tvekan om att projekt som *Antirasistisk hivprevention* behövs. Vi vet att det hivpreventiva arbetet brister i tillgänglighet för människor som migrerat till Sverige. Vi lever dessutom i en tid där islamofobi breder ut sig, rasistiska partier etablerar sig och regelrätta nazister tar och får plats i det offentliga rummet. Vi måste samarbeta och agera, både i vårt privatliv och i arbetslivet.

Innan projektet *Antirasistisk hivprevention* fanns inte vithetsnormer som ett ord i min begreppsvärld. I och med projektet har jag fått en grundläggande förståelse för Sveriges koloniala historia, som i mina utbildningar har saknats helt eller förlagts någon annanstans, utanför vår egen historia.

Förutom den resa jag själv gjort under de här åren har vår enhet utvecklats mycket. På Kunskapscentrum för sexuell hälsa har vi länge arbetat med normmedvetenhet, kanske framförallt inom området sexualitet och kön. Men vi har inte riktigt applicerat den kunskapen och arbetssättet på andra diskrimineringsgrunder. Idag arbetar vi mer intersektionellt. Dessutom har vi i våra senaste fyra rekryteringar av nya medarbetare sett kunskaper om antirasism och vithetsnormer som meriterande vilket har gjort att vi fått in ännu mer kompetens i vårt team.

Arbetet fortsätter.

KARIN RASPER, tillförordnad enhetschef  
Närhälsan Kunskapscentrum för sexuell hälsa  
Västra Götalandsregionen



FOTO: CATHARINA FYRBERG

# Vad har antirasism med hivprevention att göra?

Tillgängligheten till hivprevention har visat sig vara begränsad för personer som flyttat till Sverige. Det får allvarliga konsekvenser. Tillgång till behandling bygger på att man känner till sin hivstatus. Personer som är födda utomlands är överrepresenterade vad gäller sena diagnoser av hiv, vilket kan innebära livsfara. För att kunna ta hand om sin sexuella hälsa behöver man veta vart man kan vända sig för information, testning, vård och stöd. Dessutom är det viktigt att känna till sina rättigheter.

**FÖR ATT FÖRSTÅ** vad begränsad tillgänglighet beror på och vad vi kan göra åt det behöver vi verktyg. Ett sätt att närma sig problemet är att titta på verksamheterna med ett antirasistiskt perspektiv. Rasism är inte bara enskilda personers konkreta handlingar eller extrema uttryck som hat, hot och våld. Det är även strukturer i samhället som påverkar människor ojämlikt, baserat på hudfärg, kulturella uttryck, språk och trosuppfattning. Forskning visar att sådan strukturell rasism och diskriminering pågår inom många samhällsområden, även vården. Det är befogat att anta att detta även gäller hivprevention och andra insatser som rör sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR).

Migrationsprocessen kan innebära en ökad sannolikhet för att ta och utsättas för sexuella risker. Där kan faktorer både i ursprungslandet, under migrationen och i destinationslandet spela roll. Migranter har enligt regeringen också länge varit en prioriterad grupp i det hivpreventiva arbetet. Det finns idag många insatser som riktar sig specifikt till människor som nyligen flyttat till Sverige eller tillhör



**Forskning visar att det pågår strukturell rasism och diskriminering inom många samhällsområden, även vården. Det är befogat att anta att detta även gäller hivprevention och andra insatser som rör sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter.**

olika minoritetsgrupper. Det bedrivs sexualundervisning i sfi-klaser och föreningar ger socialt stöd till personer som är nya i Sverige och lever med hiv. Informationsmaterial tas fram på olika språk och tolkar får utbildning i SRHR. Trots detta har tillgängligheten alltså visat sig vara begränsad. En anledning är rimligen att en stor del av insatserna görs inom ramen för årliga eller treåriga projekt, vilket försvårar ett systematiskt och långsiktigt preventivt arbete. Men det räcker inte som förklaring, även strukturell rasism är en faktor.

Föreställningen att det skulle vara särskilt tabubelagt att prata om sexualitet för vissa kan leda till att lärare drar sig för att hålla i sexualundervisning eller att vårdpersonal undviker att ge information som rör sexualitet. Att tidigare ha blivit stereotyp och illa bemött kan leda till att människor avstår från att söka vård. Hiv har dessutom länge förknippats med "den andre" och bland annat setts som något icke-svenskt. Sådana diskriminerande föreställningar om hiv kan bidra till att människor inte testar sig. Erfarenheter av migration och rasism kan även leda till olika former av utsatthet och psykosociala omständigheter som, när de inte tas tillräcklig hänsyn till, begränsar tillgängligheten till vård och SRHR-insatser.

Ett antirasistiskt perspektiv kan alltså hjälpa oss som arbetar med hivprevention att synliggöra hur vårt arbete riskerar att utesluta människor. Då skapas förutsättningar för att göra något åt det. Bättre tillgänglighet ger större möjligheter för jämlik sexuell hälsa och lika rättigheter i praktiken.

### **Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR)**

*Sexuell och reproduktiv hälsa* innebär ett tillstånd av fysiskt, emotionellt, mentalt och socialt välbefinnande relaterat till sexualitet och reproduktion, enligt Världshälsoorganisationen. För att detta ska uppnås måste människors sexuella och reproduktiva rättigheter respekteras, skyddas och uppfyllas.

*Sexuella och reproduktiva rättigheter* är mänskliga rättigheter. De finns inte i någon särskild konvention men tas upp i flera FN-dokument och är tolkningar av de allmänna mänskliga rättigheterna i relation till sexualitet och reproduktion. De innebär rätten att bestämma över sin kropp, sexualitet och reproduktion utan tvång, diskriminering och våld. Även lika möjligheter att bejaka sin sexualitet samt att få njutbara och säkra sexuella erfarenheter ingår.

---

KÄLLOR: Folkhälsomyndigheten, Karolinska Institutet, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Smittskyddsinstitutet, SOU 2006:78, Sveriges kommuner och landsting.

**Strukturell rasism** kan i Sverige förstås som processer och handlingsmönster som gynnar människor i det vita majoritetssamhället medan de försvårar för minoritetsgrupper att delta i samhällslivet. Fokus här ligger inte på enskilda individers eller gruppers åsikter och handlingar, utan på hur samhället fungerar. Det finns en genomgripande över- och underordning där människor delas in i grupper utifrån hudfärg, hår, kulturella uttryck, språk och trosuppfattning. Ingen står utanför denna maktordning, den är något vi alla antingen gynnas eller drabbas av.

Den strukturella rasismen upprätthålls genom normer, stereotypa föreställningar och diskriminerande rutiner. Många av dessa är omedvetna. Personer vars namn inte uppfattas tillhöra (vita) svenskar sorteras exempelvis bort på arbets- och bostadsmarknaden. Personer som uppfattas som (vita) svenskar har därmed större chans till de jobb och bostäder de vill ha och får på så sätt tillgång till mer makt, resurser och livsmöjligheter.



1  
Sverige är  
det enkelt  
att få  
den vård  
och information  
man  
behöver

KÖNS-  
MOTTAGNING

SEXUAL-  
UNDERVISNING

SEXUAL-  
POLITISKA  
FÖRENINGEN

Stig  
på!

SEKULÄRT KRISTEN

SVENSKA SOM 1ASPRÅK

SVENSKKLINGANDE NAMN

VIT

FÖDD I SVERIGE





# NYA INSIKTER VÄNDER PÅ PERSPEKTIVEN

Det har länge funnits en medvetenhet om att det hivpreventiva arbetet inte når alla. Men hur ska man göra istället då? Projektet *Antirasistisk hivprevention* har inte gett några slutgiltiga svar. Däremot har det lett till insikter om vikten av att vända blicken mot sig själv.

**“VARFÖR KOMMER DE INTE, vi finns ju här?”**

Bland organisationer som jobbar med hivprevention i Göteborg har det länge funnits en frustration över att man inte når ut till alla som lever i regionen. Men försöken att göra något åt det har varit lite trevande och fläckvisa.

– Det räcker inte med att luta sig tillbaka och bara säga att ”jamen vi har ju sagt att alla är välkomna, kom!” Ansvar för att nå ut är vårt och problemet är strukturellt, säger Jenny Skånberg, kommunikatör på Positiva Gruppen Väst.

Tommy Pherson, utvecklingsledare på Kunskapscentrum för sexuell hälsa, håller med. Inom Västra Götalandsregionen har ett perspektivskifte varit på gång sedan en tid. Han upplever att det har fått större tyngd och kraft tack vare projektet.

– Inom vården har man länge pratat om de grupper man inte når, och placerat problemet där. Numera ser vi det mer som att om personer inte kommer till vården så är det inte gruppens fel. Utan då är det vården som behöver ändra sig och bli mer tillgänglig.

Tommy Pherson berättar om satsningen *SRHR på vårt sätt*, som ett exempel på ett nytt sätt att tänka och arbeta. Syftet är att göra sexuell och reproduktiv hälso- och sjukvård mer tillgänglig för personer som har anhöriginvandrat från Thailand till Sverige, då man sett att det finns flera trösklar som gör det svårt för dem att få tillgång till vård.

Istället för att planera projektet på kontoret började Tommy och hans kollegor på Kunskapscentrum för sexuell hälsa med att prata med målgruppen. De sökte aktivt upp personer



**Man vill inte gärna tänka på sånt som att man är en helvit organisation och vad det innebär, eller att man är dålig på att nå dem man är till för. Det kan vara smärtsamt att peta i.**

via olika nätverk och bjöd in till en öppen workshop.

– Där fick alla berätta om sina erfarenheter av vård och preventiva insatser. Sedan diskuterade vi vilka behov som finns och hur man vill få dem tillgodosedda.

Ett önskemål som många hade var att kunna få rådgivning på telefon av någon som talar thai. Efter att ha jobbat vidare på den lösningen tillsammans med målgruppen har en sådan telefonlinje startats under hösten 2017.

– Hade vi inte gjort detta i direkt kommunikation med de berörda hade det säkert slutat med att vi hade satt upp en hemsida eller haft öppna föreläsningar eller nåt sånt.

Projektet *SRHR på vårt sätt* är inte en direkt konsekvens av arbetet med antirasistisk hivprevention. Men Tommy Pherson konstaterar att det var lätt att få gehör för att använda målgruppen som en resurs. Det hade varit svårare för några år sedan, tror han.

Den skavande känslan av att det är något man inte riktigt lyckas med i preventionsarbetet har funnits i flera år, enligt Tommy Pherson. Men det har varit svårt att lyfta problemet i organisationen och formulera sig kring det. Han tror att det delvis handlar om ett inre motstånd mot att ta itu med saker som är jobbiga.

– Man vill inte gärna tänka på sånt som att man är en helvit organisation och vad det innebär, eller att man är dålig på att nå dem man är till för. Det kan vara smärtsamt att peta i.

Han tror också att perspektiven och tankebanorna är nya för många.

– Alla normer är svårpratade, men vi har kommit olika långt med olika normer. När det gäller rasifiering, antirasism och vithetsnormer upplever jag att det tidigare mest har setts som aktivismfrågor, säger Tommy Pherson.

När *Antirasistisk hivprevention* drog igång var entusiasmen stor och ambitionerna höga i projektgruppen. Bland målen fanns att kart-

**Rasifiering och vithet förklaras på sida 20.**

lägga hur, var och när personer som är nya i Sverige vill nås. Projektet skulle också ta fram gemensamma rutiner för att arbeta antirasistiskt och rättighetsbaserat i all hivprevention.

Projektgruppen kom inte i land med alla planer, konstaterar Tommy Pherson. Samtidigt har vi lyckats bra på andra sätt.

– Jag tycker att vi nådde långt med det mer långsiktiga målet att öka medvetenheten om vithetsnormer. Att förstå vilken påverkan de har och vad konsekvenserna av dem kan bli.

En central del i projektet var att respektive organisation gjorde en granskning av sig själv utifrån ett antirasistiskt perspektiv. Vilka erfarenheter och kompetenser saknar vi, hur uttrycker vi oss, vilka omedvetna föreställningar har vi om personer vi möter?

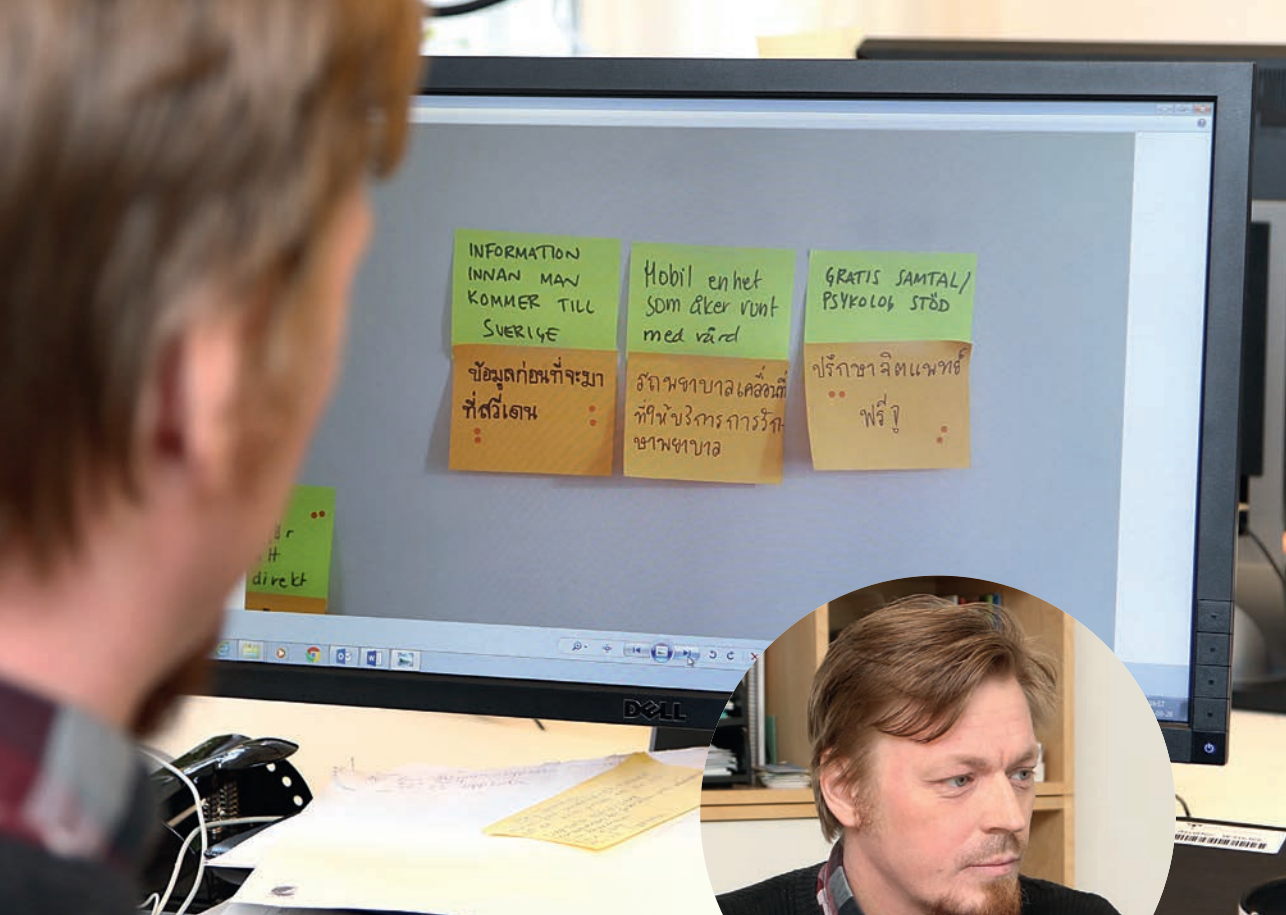
Varje organisation valde själv vilka delar de ville fokusera på. Positiva Gruppen Väst har bland annat granskat sin kommunikation. Vilka syns på bilderna, vilka kommer till tals, hur är den språkliga tillgängligheten?

Här fanns det en hel del att göra, konstaterar Jenny Skånberg. De senaste åren har hon i sin roll som kommunikatör jobbat hårt för att få in en större variation av personer på föreningens hemsida, i broschyrer och medlemsutskick.

En utmaning, på grund av det hivstigma som fortfarande finns.

– Många av de som kontaktar oss har inte varit i Sverige så länge. Men få vill vara öppna med sin hivstatus. Jag kan ju inte beordra någon att vara med på bild. Så istället har jag styrt och ställt och letat upp personer i målgruppen på andra sätt.

På Kunskapscentrum för sexuell hälsa har man valt att analysera språket som används



– Antirasistisk hivprevention har bidragit till att det är lätt att få gehör för att använda målgruppen som en resurs istället för att utgå från föreställda behov, säger Tommy Pherson på Kunskapscentrum för sexuell hälsa. Det har lett till att en telefonrådgivning på thai har startats upp.

inom organisationen, både internt och gentemot invånarna. Hur används olika ord och begrepp? Migrant till exempel, vad menar vi med det?

– Det är väldigt luddigt. Att migrera är ju egentligen något man gör. Hur länge är man då migrant? Och säger vi bara migranter när vi pratar om personer som flyttat till Sverige från högendemiska områden?

Det finns också en risk att människor känner sig utpekade, menar Tommy Pherson.

– Det är en sak att säga att migration kan innebära en riskutsatthet. Men när man pratar

om migranter som en riskgrupp kan det bli som att sjukdom kopplas till person. Att människor vi möter tänker "Jag får den här informationen för att du tror att jag är sjuk".

En annan del i projektet var en fortbildning som bland annat tog upp rasismens historia och hur rasism tar sig uttryck idag. Den var öppen för alla i organisationerna och kompletterades sedan med interna utbildningsinsatser i respektive verksamhet.

Jenny Skånberg tycker att kunskapshöjningen har gjort skillnad. Hon tror att det krävs en sådan bred förankring för att det ska vara möjligt att komma vidare.

– Det är så stora och svåra frågor att det inte räcker med att någon enstaka person sitter och jobbar som en iller. Alla behöver tänka på det samtidigt.

**Personer med ursprung i högendemiska områden förklaras på sida 20.**



Khaled Alesmael, Joakim Berlin och Jenny Skånberg på Positiva Gruppen Väst diskuterar ett nytt storytellingprojekt som riktar sig till personer berörda av hiv som är nya i Sverige.

” *Det är så stora och svåra frågor att det inte räcker med att någon enstaka person sitter och jobbar som en iller. Alla behöver tänka på det samtidigt.*

Både Jenny Skånberg och Tommy Pherson upplever att det numera finns en gemensam basförståelse. Det har gjort att perspektiven kan finnas mer närvarande i vardagen, snarare än att läggas till i slutet av en process eller bara tillämpas i riktade projekt mot vissa målgrupper.

– Frågorna är mer levande nu. Förut kanske det var någon enstaka som kunde påpeka saker. ”Hur tänkte ni här egentligen, hur tillgängligt är det, glömmer vi inte bort någon nu?” Nu är det mycket tydligare att alla bär perspektiven, säger Tommy Pherson.

Tommy Pherson och Jenny Skånberg konstaterar båda att arbetet med antirasistisk hivprevention inte är slutfört bara för att projektet är slut. Långt ifrån.

– Vi har inte lärt oss exakt hur man ska göra. Och jag tror heller inte att det finns ett enda svar. Men vi har förstått att vi måste ta tag i det här, säger Jenny Skånberg.

**Text: Fatima Grönblad**  
**Foto: Claudia Kent**

”

”Det har skett ett perspektivskifte från 'vissa grupper är svåra att nå' till 'vi inom hivpreventionen är dåliga på att nå ut'. Vi har flyttat fokus från målgrupp till rättigheter.”

ELIN KLINGVALL,  
Närhälsan Kunskapscentrum för sexuell hälsa

# VILKA ORD ANVÄNDER VI?

**MAKT UTÖVAS** och utmanas genom språket. De ord vi väljer när vi pratar om sexualitet och hiv kopplat till migration kan skapa och upprätthålla stereotyper. Ofta kategoriserar vi slentrianmässigt andra i ett "vi" och ett "dem" och förväntar oss att människor ska vara på olika sätt beroende på vilken grupp vi tror att de tillhör. Det kan påverka hur väl insatser når ut, hur människor blir bemötta och hur våra verksamheter uppfattas av våra målgrupper. Ett av målen i projektet *Antirasistisk hivprevention* var att bryta detta. En lista med vanliga begrepp och rekommendationer skulle hjälpa oss att prata om sexualitetsfrågor utan att bidra till exkluderande föreställningar om ett "vi" och göra personer som inte uppfattas som vita svenskar till "de andra".

Under arbetets gång blev vi dock påmind om att det inte finns några enkla lösningar. Nästan alla begrepp som används inom hivpreventionen går att problematisera. Det finns helt enkelt inga perfekta begrepp. Det går inte heller att alltid undvika alla problematiska termer. När begreppet "migrant" är centralt i ansökningssystemet för ekonomiska anslag till hivprevention behöver vi till exempel förhålla

oss till det. Vi insåg också att eftersom kopplingar mellan sexualitet och migration ofta är väldigt laddade räcker det inte att byta ut ett ord för att bryta gamla stereotypa tanke-  
mönster – föreställningarna följer med. Men vårt huvudsakliga syfte med att jobba med språkbruket kvarstår. Det handlar inte om att kunna exakt alla termer, men hur vi uttrycker oss kan visa att vi har reflekterat, har förståelse för frågorna och är professionella. Det skapar trygghet hos personer vi möter i verksamheterna.

En del av begreppen som vi har valt att använda i projektet och i våra organisationer kommer från olika håll inom den antirasistiska rörelsen. Men inte heller där råder det konsensus om vilka ord som bäst synliggör det som är relevant i sammanhanget. Vår inställning är att orden inte kan lösa alla problem och att vi kan behöva omvärdera dem längre fram. Vi behöver reflektera över vårt språkbruk men vi får inte fastna där. Det är också viktigt att fokusera på det övriga utvecklingsarbetet: att öka kunskapen om hur hivprevention kan vara exkluderande, granska den egna positionen och avsätta tid till att konkret förändra våra arbetssätt.



*Vi behöver reflektera över vårt språkbruk men vi får inte fastna där. Det är också viktigt att fokusera på det övriga utvecklingsarbetet.*



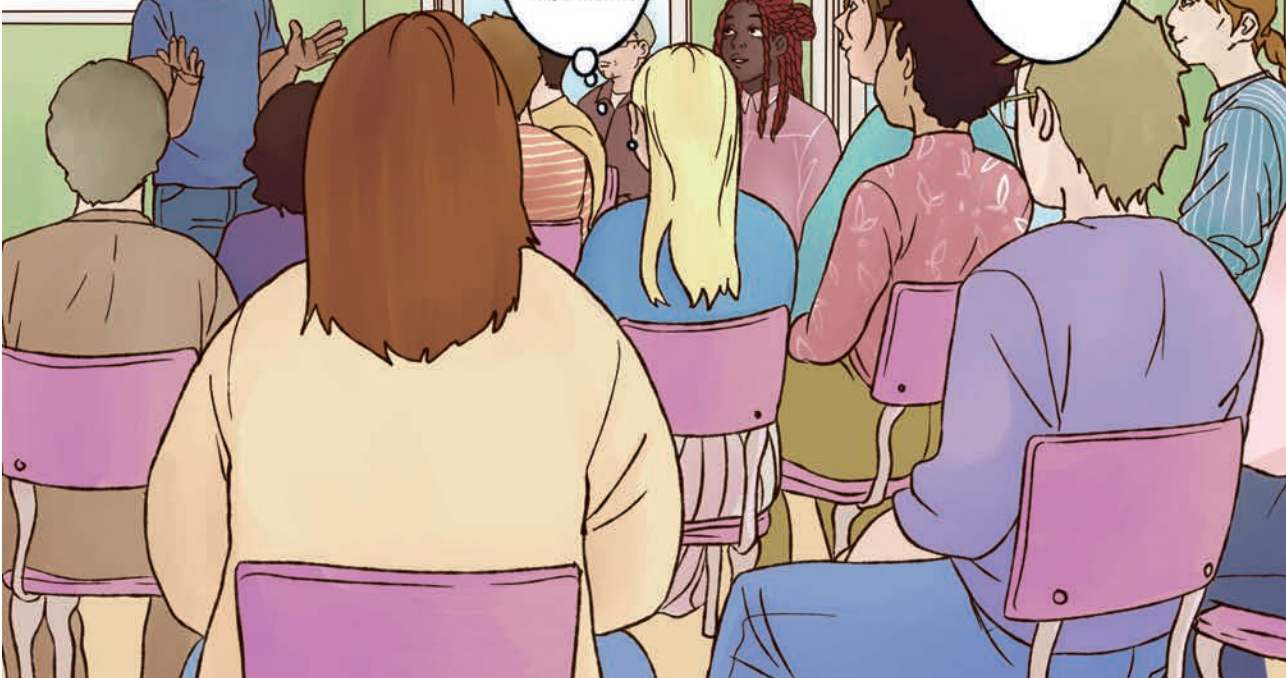
VITHET  
MIGRATION  
RASIFIERING



kan  
vi inte  
börja  
jobba  
istället?

Äntligen  
pratar vi  
om  
vithet

Det är  
så  
viktigt med  
orden



## Att tänka på när du väljer begrepp

Ordval kan vara svårt. Ska vi säga vita och icke-vita? Rasifierade? Är det bäst att skriva migranter, migrantgrupper eller personer som har flyttat till Sverige? Hur är det med utländsk och svensk bakgrund? Det finns sällan enkla svar och ofta behöver sammanhanget avgöra.

Här följer några frågor som kan hjälpa dig att välja begrepp.

- Vilka använder begreppet? Personer som själva berörs? Aktivister, forskare, myndigheter och så vidare?
- Har begreppet någon juridisk eller "objektiv" definition? Är det denna du syftar på eller menar du egentligen något annat?
- Finns det någon som synliggörs och bekräftas av att begreppet används? Finns det någon som diskrimineras eller kränks?
- Protesterar någon mot användningen av begreppet? Vilka och varför?
- Utgår begreppet från erfarenheter, situationer, maktstrukturer eller identiteter? På vilket sätt är det relevant i relation till det du pratar om? Om begreppet utgår från identitet, i vilken utsträckning är det en självvald respektive påtvingad identitet?
- Hur förstås begreppet av andra? Är det begripligt för den du pratar med eller skriver för? Vad väcker det för associationer?



*Ord kan både synliggöra, bekräfta, stereotypisera, diskriminera och kränka. En del ord får olika laddning beroende på vem som säger dem. Nedsättande ord för icke-vita tas ibland tillbaka och ges en ny laddning av människor som drabbas, men det betyder inte att de är okej eller får samma laddning när någon som uppfattas som vit använder dem.*

## Brist på ord som uttryckligen rör hudfärg

I Sverige finns det gott om ord där det är underförstått att hudfärg är meningsbärande utan att själva hudfärgen nämns. Etnisk svensk, invandrare, migrant, utländskt utseende och förort är alla exempel på detta. Alla förstår att etnisk svensk egentligen betyder vit svensk, och att det inte är vita tyskfödda personer som åsyftas när vi pratar om migranter. Bristen på ord som uttryckligen rör hudfärg och oviljan att se hudfärg som grund för ojämlikhet försvårar för oss att se vilka grupper som gynnas respektive diskrimineras. Det gör det i sin tur svårare att veta vad vi kan göra för att minska denna ojämlikhet.

# Några vanliga begrepp

Ordval har betydelse. Menar vi samma sak när vi inom hivpreventionen använder begrepp som rör migration och rasifiering? Här följer en lista där vi definierat centrala begrepp och vid behov specificerat i vilka sammanhang de används. Begreppen definieras utifrån en svensk kontext.

## JURIDIK, STATISTIK OCH PREVENTION

**Asylsökande.** En utländsk medborgare som tagit sig till Sverige och begärt skydd här. Har ännu inte fått sin ansökan slutgiltigt avgjord av Migrationsverket eller migrationsdomstol.

**Ensamkommande barn och unga.** Barn under 18 år som kommit till Sverige utan vårdnadshavare för att söka asyl.

**EU-migrant.** Detta är inte en juridisk term men används ofta för att beteckna socioekonomiskt utsatta EU-medborgare från södra och östra Europa som uppehåller sig i ett annat EU-land tack vare rätten till inresa och tre månaders vistelse i landet.

**Flykting.** En utländsk medborgare som ansökt om asyl och fått uppehållstillstånd i Sverige av flyktingkäl. Det vill säga någon som, enligt FN:s flyktingkonvention, svensk lag och EU-regler, har flytt förföljelse på grund av exempelvis religion, politisk tillhörighet eller sexuell läggning. Den som flyr väpnad konflikt, hot om tortyr eller dödligt våld kan istället beviljas uppehållstillstånd som *alternativt skyddsbehövande*. Det är vanligt att även personer utan formell flyktingstatus benämns som *flyktingar*.

**Invandrare.** Svenska myndigheter ersatte ordet *utlännning* med *invandrare* i slutet av 1960-talet och syftade i regel på i Sverige bosatta personer av utländsk härkomst. I dag används begreppet, i dagligt tal och i media, ofta som motsatsord till vit svensk. Ordet har då i regel en negativ laddning genom att förknippas med problem och annorlundaskap. Det återfinns exempelvis i uttryck som *andra generationens invandrare*, *invandrarbakgrund* eller *invandrarungdomar*.

**Migrant.** Begreppet används flitigt, bland annat av olika hivpreventiva aktörer, men definieras sällan. En definition är människor som tillfälligt eller permanent bor utanför sitt födelseland. Vita personer som migrerat kallas dock sällan för *migranter*.

**Migrantgrupper.** Ett begrepp som används för att markera att migranter inte är en homogen grupp och inte heller bör behandlas som en sådan. Det kan till exempel syfta på grupper med bakgrund i olika länder eller på grupper som kommit till Sverige av olika skäl eller har olika legal status, såsom asylsökande, papperslösa och arbetskraftsinvandrare.

**Nyanländ.** Person som fått uppehållstillstånd av flyktingskäl eller andra skyddsskäl, blivit kommunplacerad och fått svenskt personnummer. Även deras anhöriga räknas som *nyanlända*. En person är *nyanländ* under tiden som hen omfattas av lagen om etableringsinsatser, det vill säga två till tre år. En elev är enligt skollagen nyanländ i fyra år. I andra sammanhang används begreppet i mindre strikt bemärkelse om personer som nyligen flyttat till Sverige, ofta utan att specificera närmare hur länge man ska ha bott här.

**Papperslös eller person utan papper.** En person som befinner sig i Sverige utan lagligt tillstånd, det vill säga saknar uppehålls- eller arbetstillstånd, inte har visum och inte är asylsökande. Begreppet *papperslös* används både av myndigheter och inom asylrättsrörelsen.

**Person med migrationserfarenhet.** Används ibland istället för *migranter* för att tydligare belysa att det är själva erfarenheten av migration snarare än migrant som "identitet" som kan påverka exempelvis den sexuella hälsan. Idag kan *migrationserfarenhet* även ses som en kompetens, exempelvis vid rekrytering av personal.

**Personer med ursprung i högendemiska områden.** Begreppet syftar på personer med ursprung i områden med hög förekomst av hivinfektion. Enligt regeringen är detta en av de mest riskutsatta grupperna som ska prioriteras i det hivpreventiva arbetet.

**Svensk bakgrund och utländsk bakgrund.** Används av Statistiska centralbyrån (SCB). De definierar *person med svensk bakgrund* som en person som är född i Sverige med antingen en inrikes och en utrikes född förälder eller med två inrikes födda föräldrar. *Person med utländsk bakgrund* definieras av SCB som en person född utomlands eller i Sverige med två utrikes födda föräldrar.

**Utlandsfödd/utrikes född och svenskfödd/inrikes född.** Begrepp som framför allt används inom statistiken. *Utlandsfödda/utrikes födda* är personer som är bosatta i Sverige men födda i ett annat land. *Svenskfödd/inrikes född* syftar på personer som bor i och är födda i Sverige. I statistiken talas det också om *utomnordiskt födda* eller *utomeuropeiskt födda*. I Folkhälsomyndighetens statistik över hivdiagnos används kategorierna *svenskfödd* och *utlandsfödd*.

## MAKT OCH DISKRIMINERING

**Rasifiering.** Ett akademiskt begrepp som belyser hur människor delas in i grupper och tillskrivs olika egenskaper utifrån samhälleliga föreställningar baserade på hudfärg, hår, ansiktsdrag, kulturella uttryck, språk och trosuppfattning. Genom uppdelningen skapas maktrelationer mellan ett "vi" och ett "dem".

### Rasifierad person eller person som rasifieras.

Syftar oftast på personer som inte uppfattas som vita och därmed riskerar att utsättas för diskriminering, kränkningar, hot och våld. När *rasifierad* blir synonymt med icke-vit osynliggörs dock att alla människor egentligen uppfattas och behandlas olika utifrån föreställningar om hudfärg men att *personer som rasifieras som vita* får fördelar och makt.

**Tillgänglighet.** Ett mått på i vilken utsträckning människor har möjlighet att delta i ett sammanhang på lika villkor, oavsett exempelvis funktionsförmåga, språkkunskaper, hudfärg eller kön. När en verksamhet är tillgänglig exkluderas ingen – alla kan förstå, delta och känna igen sig.

**Vithet.** Ett akademiskt begrepp som syftar på *vithet* som norm och som social och politisk konstruktion. Det betyder att en person får sociala, politiska och ekonomiska fördelar av att uppfattas som vit. Begreppet syftar alltså inte alltid på ljus hudfärg utan innefattar även värderingar, attityder och levnadssätt som, på grund av att de tillhör normen, i regel inte problematiseras utan framstår som neutrala.

**Vit och icke-vit.** Begreppet *vit* används för att synliggöra hur människor som uppfattas som vita får tillgång till makt. Vilka som uppfattas som vita varierar. Uttrycket *icke-vit* belyser å ena sidan vithetsnormer, men gör å andra sidan människor till en negation av normen. Begreppet kan även riskera att osynliggöra hur *icke-vita* rasifieras på olika sätt och får olika tillgång till makt, resurser och livsmöjligheter, bland annat baserat på hur ljus eller mörk hudfärg individen har.

”

”Jag märker att jag idag oftare reagerar på och reflekterar kring andras, och indirekt egna, ordval i relation till migration. Projektet *Antirasistisk hivprevention* har höjt min medvetandenivå och gjort att jag funderar mer över min egen position.”

HANNA BYSTRÖM,  
SRHR-teamet i Göteborgs Stad

# SEXUALITET OCH KULTUR

Det finns många åsikter om hur information om sexuell hälsa till människor som är nya i Sverige ska anpassas utifrån kulturell bakgrund. Hur bör man egentligen förhålla sig till kulturbegreppet i arbetet med sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR)?

## **Vad är kultur?**

Begreppet kultur används och förstås på en mängd olika sätt. I relation till SRHR används det framför allt för att beskriva delade och inlärdade normer, värderingar och traditioner inom exempelvis en grupp, region eller organisation. Här är det viktigt att komma ihåg följande:

- \* Kultur är inte synonymt med nationalitet – inom nationer finns flera kulturer och många kulturer går tvärs över nationsgränser. Dessutom tillhör vi olika kulturer som kan vara olika viktiga för oss i olika sammanhang.
- \* Kulturer är heterogena och ständigt föränderliga. Det finns alltid människor inom en kultur som har mer makt att definiera eller förändra vad som ingår i den kulturen, men också människor som utmanar den makten.
- \* Det finns inga absoluta gränser mellan olika kulturer och det pågår ett ständigt utbyte av värderingar, normer och levnadsmönster – inte minst i samband med migration.

## **Från rasbiologi till kulturrasism**

Kultur är alltså dynamiskt. Men ofta förstås inte begreppet så, vilket bland annat beror på att vi inte gjort upp med vår rasistiska historia. Forskning visar att vårt samhälle fortfarande är präglad av rasistiskt tankegods från kolonialtiden. Sedan andra världskrigets slut är det



Två vanliga sätt att tänka som båda befäster vithet som norm. Den vänstra gör minoriteter till "de andra". Den högra utgår från att normen i majoritetssamhället gäller alla.

inte längre accepterat att prata om biologiska raser, det vill säga att det finns flera människoraser med olika egenskaper som gör att de "är" på ett visst sätt. Idag är det istället kultur (och religion) som används för att koppla egenskaper till folkgrupper och kategorisera människor i "vi" och "dem". Kultur ses då som något avgränsat, statiskt och enhetligt som *bestämmer* hur vi människor är. Detta skillnadstänkande brukar kallas *kulturrasism*. Hudfärg, hår och ansiktsdrag utgör dock fortfarande grunden till våra antaganden om vilken kultur en människa tillhör. Oavsett om man hänvisar till kulturer eller biologiska raser handlar det om rasism och får samma typ av konsekvenser.

Kulturrasismen gör att "vita" kulturella praktiker ofta blir osynliga eller ses som neutrala. Det innebär att personer som uppfattas som

**Oavsett om man hänvisar till kulturer eller biologiska raser handlar det om rasism och får samma typ av konsekvenser.**



vita tillåts vara individer och att de kan förhålla sig fritt till sin kultur. De "är" inte sin kultur och behöver inte stå till svars för hur andra personer inom den agerar. Personer som inte uppfattas som vita görs istället ofta till representanter för "sin" förmodade kultur och får ta ansvar för andra som uppfattas ha samma kultur. Kultur ses då som något tvingande.

### **Kulturrasismens konsekvenser för SRHR**

Det finns en rad kulturrasistiska föreställningar som interagerar med kön och sexualitet. (Vit) svenskhet förknippas med värderingar som öppenhet, tolerans, jämställdhet och frigjord sexualitet. Människor från framför allt icke-västerländska kulturer antas vara ojämslidda, homofoba, inskränkta och styrda av tabun och tvång. Trots att vi hela tiden möter exempel som bryter mot dessa föreställningar sitter stereotyperna fast. Till exempel ses de många sfi-deltagare som gärna pratar öppet om sexualitet som undantag, och därmed ruckas inte förväntningarna om att det ska finnas tabun och motstånd. När någon som uppfattas som vit svensk säger något homofobt söks förklaringen hos individen istället för hos kulturen. Föreställningen om en (vit) svensk kultur som öppen och tolerant kan alltså ohotat leva vidare.

Kulturrasistiska föreställningar kan leda till att människors rätt till kunskap om sexualitet inte tillgodoses. Lärare och sexualupplysare kan exempelvis låta bli att hålla i sexualundervisning i språkintruktionsklasser eller undvika att prata om vissa sexuella praktiker och samkönad sexualitet i undervisningen. Viktig information förbises då. Risken är dessutom stor att undervisningen inte blir relevant för dem man har framför sig, till exempel när hbtq-personer och tjevers sexualitet och lust osynliggörs. Det kan också leda till att killar misstänkliggörs på olika sätt och inte får kunskap om sin rätt till den egna kroppen.

### **Alla är inte lika**

Att ifrågasätta kulturrasistiska föreställningar är inte samma sak som att hävda att alla människor är lika, har samma frågor om sexualitet eller har samma behov i relation till sin sexuella hälsa. Även om normer för sexualitet i någon mån kan vara globala finns det samtidigt



*Att ifrågasätta kulturrasistiska föreställningar är inte samma sak som att hävda att alla människor är lika, har samma frågor om sexualitet eller har samma behov i relation till sin sexuella hälsa.*



stora skillnader världen över. Att växa upp i en viss miljö och i ett land med en viss lagstiftning bidrar självklart till att forma oss och vår syn på sexualitet. Dessa olikheter behöver du som arbetar i SRHR-verksamheter vara medveten om och kunna möta. Men man måste också se att det är många fler faktorer som påverkar oss människor, såsom socioekonomiska villkor, psykologiska faktorer, sexuell identitet och utbildningsbakgrund. Det är alltså viktigt att skilja på individ och (föreställningar om en) grupp. Målet är att mötas i eventuella olikheter utan att utgå från kulturrasistiska föreställningar.

## Vi kan göra skillnad

Sexualitet, migration och kultur riskerar alltså att bli en laddad kombination. I arbetet med SRHR är en viktig uppgift att motverka uppdelningar i "vi" och "dem" och att tillgodose människors rättigheter. Det kan innebära att ta hänsyn till kulturella identiteter och olikheter, men ofta innebär det att ifrågasätta stereotypa föreställningar om människor som inte uppfattas som vita svenskar. Här finns en chans att göra våra verksamheter tillgängliga för fler.

## Att tänka på i arbete med SRHR och migration

- Motivera er verksamhet med hjälp av ett rättighetsperspektiv – inte med föreställda behov hos målgruppen som kan bygga på kulturrasistiska resonemang.
- Försök möta personer så förutsättningslöst som möjligt. Då ökar du chansen att vara relevant för människor med olika erfarenheter och livssituationer. Tolka inte den du har framför dig utifrån stereotypa föreställningar om hudfärg, kultur eller religion. Blunda inte heller för människors specifika erfarenheter och synsätt när de, oavsett bakgrund, bryter mot det föreställt "svenska".
- Var uppmärksam på kulturrasistiska påståenden om "de andra" som exempelvis mer kvinnoförtryckande eller homofoba. Du kan givetvis förmedla värderingar som ömsesidighet, jämställdhet och jämlikhet utan att beskriva dig själv eller Sverige som friare, mer medveten och bättre.
- Undvik att jämföra kulturer i samtal om normer och värderingar. Det riskerar att låsa fast de du möter och dig själv i positioner där ni förväntas representera en viss kultur som ni då kanske känner er manade att försvara.
- Var medveten om vad du representerar: Du representerar inte bara din arbetsplats och din profession. Människor kommer även tolka det du säger och gör utifrån vad de uppfattar att du har för hudfärg, kön, ålder och så vidare.

Gör  
 jag rätt nu?  
 Är det ens  
 jag som  
 ska driva  
 det här?



# ”Det handlar ju om att ta ansvar”

En viktig del av allt förändringsarbete är att vända blicken mot sig själv, men hur gör man för att inte fastna i självrannsakan och skuld? Den frågan blev central när några ur projektgruppen för *Antirasistisk hivprevention* samlades för att prata om lärdomar från projektet.

**AGNES:** *Vilka utmaningar har funnits i projektet?*

**HANNA:** Vi har kanske haft lite väl storslagna ambitioner ibland. Vi har velat göra så mycket, förändra så mycket.

**ELIN:** Ja precis, och på vägen har vi glömt bort att förändringsarbete tar sjukt lång tid. Vi har velat förändra interna strukturer, se över vår utåtriktade verksamhet och dessutom sprida erfarenheter och metoder från projektet till andra organisationer. Även om det är jättebra med höga ambitioner har vi velat lite för mycket på samma gång. Vi skulle nog ha vunnit på att stanna kvar i en del processer istället för att rusa vidare mot nya mål.

**HANNA:** Dessutom har vi väntat på att någon ska komma utifrån och ha Svaret på vad det är vi behöver göra för att våra verksamheter ska bli mer tillgängliga och relevanta för icke-vita och personer som flyttat till Sverige. Det har funnits en känsla av att vi skulle vara dåliga, men vi gör ju det här för att vi är ganska bra på de här frågorna. Att ha ett visst mått av kunskap innebär också förståelse för att vi behöver skaffa mer. När vi vill att någon ska komma in och ha alla lösningar – och kunna både antirasism, sexualitet och hivprevention – så hittar vi inte det, det är något vi har fått lära oss. Vi behöver luta oss mer på oss själva, börja formulera det vi redan vet och omsätta kunskapen i praktik istället.

**Hanna Rahm,**  
SRHR-teamet  
i Göteborgs Stad  
**Elin Klingvall,**  
Närhälsan  
Kunskapscentrum  
för sexuell hälsa  
**Linda Palhamn,**  
RFSL Göteborg  
**Jenny Skånberg,**  
Positiva Gruppen Väst  
**Lina Afvander,**  
RFSU Göteborg  
**Intervjuare:**  
Agnes Dahné, RFSU  
Göteborg

## Tolkningsföretråde

innebär i det här sammanhanget att först och främst personer som tillhör en förtryckt grupp får definiera hur förtrycket ser ut och hur det ska bekämpas. Erfarenhet av exempelvis rasism är viktig kunskap. Tillhör man inte den aktuella gruppen behöver man börja med att ödmjukt lyssna på andras erfarenheter och inte ifrågasätta deras upplevelser eller ståndpunkter. Det betyder dock inte att vita ska vara tysta i antirasistiska frågor eller att icke-vita har en enhetlig syn på rasism och antirasistiskt arbete.

## Vit skuld

kan beskrivas som den individuella och kollektiva känslan av skuld som vita personer kan känna inför de rasistiska brott och den diskriminering som vita utsatt icke-vita grupper för både historiskt och idag. Skuld kan skapa handlingsförlamning och bidra till att ansvaret för att åstadkomma förändring läggs på icke-vita. Denna handlingsförlamning bidrar i sin tur till att vita generellt sett fortsätter få tillgång till mer makt, resurser och livsmöjligheter.

**LINDA:** Periodvis har det funnits en tröghet i det här projektet som jag tror framför allt handlar om att majoriteten av projektgruppen, våra organisationer och särskilt de med beslutande makt är vita. Jag tror att det blivit trögt just för att vi vet hur strukturell rasism präglar hivpreventionen samtidigt som vi har en tanke om att vi som är vita inte har *tolkningsföretråde*.

**AGNES:** Hur menar du då?

**LINDA:** Ja, men eftersom vi inte själva utsätts för det här förtrycket har vi inte vågat lita på den kunskap vi har utan känt att någon annan med mer legitimitet skulle göra arbetet bättre. Och så hamnar vi i en inre konflikt – vi kan inte driva arbetet men om inte vi gör det så kanske ingen kommer att göra det. Så då är det ändå upp till oss att jobba med frågan. Det handlar ju om att ta ansvar och att inte förvänta oss att andra än vi själva ska bära kunskapen, men det tog tid för oss att inse det.

**AGNES:** Vad tror du att det beror på att det tog sådan tid?

**LINDA:** Min tolkning är att vi fastnade i *den vita skulden* och att vi egentligen aldrig riktigt har satt ord på det i projektgruppen. Det blir en slags konflikt. Vad ska vi göra med vetskapen om att strukturell rasism påverkar vårt arbete? Hur ska vi kunna utveckla våra verksamheter utifrån den kunskapen och samtidigt se att vi är del av den strukturella rasismen och får fördelar genom den? Och utan att ta över från människor som är direkt berörda?

**HANNA:** Vi som är vita har ibland varit självkritiska till att vi driver det antirasistiska förändringsarbetet i våra organisationer. Vi kan gå från möten med känslan av "förlåt att vi driver det här". Men istället för att ha dåligt samvete kan vi se det som att vi har ett ansvar i och med de positioner vi sitter på och de privilegier vi har. De måste vi använda oss av.

**ELIN:** Vi har också försökt ta ansvar genom att ta initiativet till det här samarbetsprojektet. Förhoppningen är ju att det på sikt leder till att vi faktiskt blir mindre vita organisationer.

**JENNY:** Jag håller med om att projektet har präglats av en viss tröghet eller kanske snarare ängslighet som har gjort det svårt att komma vidare. Men om jag ska försöka vara lite optimistisk är det också något som händer i det. Bara den grejen att kunna prata om *vit skuld*. Att vi sätter ord på det. När vi gemensamt ramar in den delen av problemet blir det möjligt att få till en rörelse framåt,



**Vi har väntat på att någon ska komma utifrån och ha Svaret på vad det är vi behöver göra.**



**Det här känns och bränns på riktigt  
och vi vet inte riktigt hur vi ska lösa det.  
Jag tror att det är sunt.**

det blir en förståelse som kanske kan vara användbar för att rubba lösningarna.

**AGNES:** *På vilket sätt menar du att det blir användbart?*

**JENNY:** Jag tycker att det är superbra att det kom ut någon form av sårbarhet i det här. Jag tror att det är jättemycket som händer när man kan visa sig sårbara för varandra. Samma mekanismer som är med och skapar ängslighet, som medvetenhet och kritisk självreflektion, kan också vara med och bryta den. Det här känns och bränns på riktigt och vi vet inte riktigt hur vi ska lösa det. Jag tror att det är sunt.

**LINA:** Det känns viktigt att särskilja den typ av motstånd och handlingsförlamning som den här projektgruppen har upplevt från andra typer av motstånd. För projektgruppen har det handlat om att vänta på att någon annan ska leverera lösningar, en känsla av att "inte kan väl vi". Men motståndet i våra organisationer är framför allt ett annat slags motstånd.

**AGNES:** *Vad är det för motstånd?*

**LINA:** Det finns ju ett motstånd mot förändringsprocesser generellt. Särskilt sådana som kan tyckas ligga utanför den så kallade kärnverksamheten. "Kan vi inte bara få jobba ifred någon gång?" Men det finns nog också ett alldeles särskilt motstånd när det handlar om antirasistiskt förändringsarbete, som delvis kan jämföras med jämställdhetsarbete. Det handlar om makt och maktförskjutningar. Dessutom är ju kunskapen om rasism som strukturellt förtryck så låg i samhället att jag utgår från att det största motståndet helt enkelt kommer från att många har svårt att se poängen. "Vad ska det här vara bra för? Borde vi inte prioritera andra saker?"

**ELIN:** Ja precis. För att se poängen måste man ju också börja möta sin okunskap och syna sina privilegier. Och det är ju inte alltid så kul.

**AGNES:** *Har ni kunnat lämna trögheten och ängsligheten i projektgruppen bakom er nu?*

**LINDA:** Jag tror att vi fick tillgång till resurser som egentligen funnits där hela tiden när vi kunde acceptera att det just nu är vi som sitter i våra organisationer och att det inte kommer att komma någon utifrån och berätta hur vi ska göra. Det är vi som ska göra det här. Vi tog ansvar och började jobba på utifrån de förutsättningar vi har.

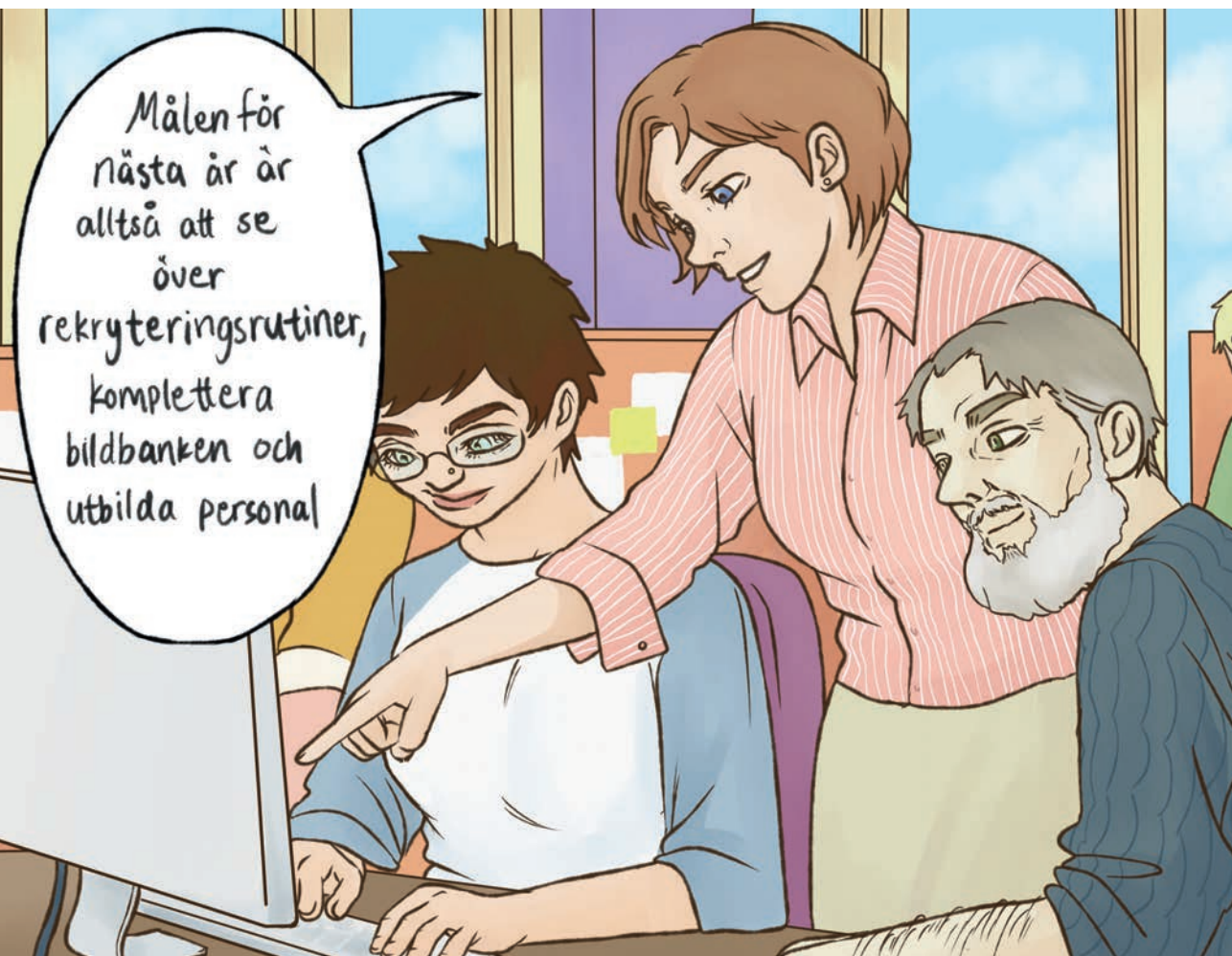
”

**Istället för att ha dåligt samvete kan vi se det som att vi har ett ansvar i och med de positioner vi sitter på och de privilegier vi har.**

**AGNES:** Kan du ge något konkret exempel?

**LINDA:** Det blev till exempel möjligt för oss att sätta oss ner och ta fram vårt verktyg för antirasistiskt utvecklingsarbete (se *Fråga vidare!* sida 38). Vi hittade ganska snart andra exempel på liknande verktyg och kunde utveckla ett som är anpassat till vår kontext. Det tog inte ens särskilt lång tid. När vi provade det såg vi att det inte är så himla svårt att börja arbetet med en verklig förändring i organisationerna.

**HANNA:** Precis, det som krävs är att identifiera vad som behöver göras, prioritera, sätta upp konkreta mål och att faktiskt arbeta för att uppnå de målen. Där ingår så klart att öka delaktigheten och inflytandet för personer som inte uppfattas som vita.



”

**”Vi har fått inspiration till nya projekt och nya metoder i befintliga projekt där personer som migrerat till Sverige är delaktiga och där antirasistiska perspektiv är centrala.”**

**LINDA PALHAMN,  
RFSL Göteborg**

# Rekrytera utan att diskriminera

När en organisation ska rekrytera är det lätt att magkänslan får styra. Någon som har gått en välkänd utbildning, kan tala för sig och har en statusfylld meritlista kan framstå som rätt person att anställa. Men är det verkligen rätt utifrån vad organisationen behöver? Genom att använda en icke-diskriminerande rekryteringsmetod kan fokus istället sättas på kompetens. Samtidigt ökar chansen att få rätt person på rätt plats.

**REKRYTERING GÖRS AV MÄNNISKOR** och som sådana tolkar vi alltid verkligheten utifrån vår egen personlighet och erfarenhet. Det innebär att vi har en tendens att lockas av det som känns välbekant, och att våra val riskerar att grundas på fördomar och stereotypa föreställningar.

Subjektiviteten går aldrig att helt komma ifrån. Men det går att komma en bra bit på väg, genom att använda strukturerade metoder som ökar förutsättningarna att alla får samma chans att visa sin lämplighet.

Som en del i projektet *Antirasistisk hiv-prevention* fick alla projektorganisationer utbildning i en metod för icke-diskriminerande

och kompetensbaserad rekrytering, utvecklad av tankesmedjan och resurscentret Interfem.

Metoden innebär att man börjar i en annan ände än i traditionell rekrytering, förklarar Madde Lundin, en av de som utvecklat metoden. Vanligtvis brukar formella meriter som tidigare utbildningar och arbetslivserfarenhet ges stor vikt. Här frågar man enbart efter kompetenser som är relevanta för den tjänst man vill tillsätta. Inget annat.

– Bara för att du har gått en utbildning behöver det inte betyda att du kan omsätta kunskaperna i praktiken. Och bara för att du gjort något tidigare behöver det inte betyda att du är bra på det, säger Madde Lundin.





En central del i metoden är att definiera noga vad man behöver. Vilka arbetsuppgifter ska personen utföra? Och vilka kompetenser krävs för att kunna utföra dessa på ett bra sätt?

Där räcker det inte att stanna vid allmänna begrepp som "strukturerad" eller "god samarbetsförmåga", betonar Madde Lundin.

– Det gäller att bryta ner och konkretisera så mycket som möjligt. Vad menar vi med samarbetsförmåga? Vad betyder det i just den roll vi ska tillsätta?

RFSU Göteborg har under de senaste åren börjat tillämpa den kompetensbaserade metoden i sina tillsättningar. Sofia Halth, verksam-

hetschef, tycker att den stora vinsten är att man tvingas tänka hela vägen ut.

– Det är lätt att tro att man har koll. Men ens föreställningar om vad man behöver är ofta vagare än man tror. Det är först när man börjar lista kompetenserna, och formulera frågor kring dem, som det blir tydligt hur mycket man faktiskt behöver jobba igenom kravprofilen.

När RFSU Göteborg utlyser lediga tjänster behöver alla sökande anonymt fylla i ett färdigt formulär med frågor om den kompetens som krävs. Det är ett bra sätt att säkerställa att vi får den information som behövs, menar Sofia Halth. Dessutom slipper vi se sådant som inte är relevant.



– Det är skönt. För jag tror inte att man kan låta bli att bli påverkad, till exempel av om ett brev är snyggt layoutat, eller om en person presenterar en merit som är tung men irrelevant för tjänsten.

En viktig poäng med metoden är att strukturen för bedömningsprocessen ska vara på plats redan innan ansökningarna börjar trilla in. Detta för att minska risken för att utvärderingsmetoderna anpassas efterhand, så att den man råkar gillar bäst på ett personligt plan ändå får de högsta omdömena i slutänden.

– I traditionell rekrytering är det mest jobb efter att annonsen gått ut. Här är det tvärtom, säger Madde Lundin.

Den stora utmaningen är just förarbetet, tycker Sofia Halth. För det tar tid att ringa in sina behov och att bestämma hur de ska utvärderas.

– Det svåraste är att formulera frågor och arbetsprov som verkligen mäter det man vill mäta.

Samtidigt tror hon att man sparar tid på lång sikt. Tack vare att det blir så tydligt både för arbetsgivaren och de sökande vad tjänsten innebär minskar risken för att tjänsten går till en person som inte riktigt passar.

– Rekrytering är bland det viktigaste man kan genomföra i en kunskapsbärande verksamhet som vår. Att ha rätt personal är



***I Sverige krävs ofta akademisk utbildning fast det egentligen inte behövs, och utbildningarna ska dessutom vara från Sverige, Västeuropa eller USA. Det gör att man riskerar att missa personer som skaffat värdefulla kompetenser på annat sätt.***

avgörande för att vi ska kunna växa och göra det vi ska.

När Madde Lundin har utbildat om metoden har hen mött personer i offentlig verksamhet som säger att det är svårt att komma runt kravet om formell utbildning för vissa tjänster, då det är något som beslutas centralt.

Det tycker hen är synd.

– I Sverige krävs ofta akademisk utbildning fast det egentligen inte behövs, och utbildningarna ska dessutom vara från Sverige, Västeuropa eller USA.

Det gör att man riskerar att missa personer som skaffat värdefulla kompetenser på annat sätt.

– För att komma runt det gäller det att förklara vad en vill. Vad tänker vi att personer med den här utbildningen kan? Och att sedan fråga om det i rekryteringsprocessen.

Sedan RFSU Göteborg började tillämpa den nya rekryteringsmetoden har sju tjänster tillsatts.

Så hur har det gått, har det lett till större mångfald i personalgruppen?

– Nej, tyvärr, säger Sofia Halth.



Hon berättar att det fortfarande ser ut som tidigare – personalgruppen består främst av kvinnor mellan 30-45 med akademisk utbildning och svensk bakgrund.

Det finns mycket kvar att jobba på, konstaterar Sofia Halth.

– Frågan om mångfald handlar inte bara om rekrytering, det är mycket större än så.

Bland annat handlar det om vilka som känner till organisationen, och vilka RFSU Göteborg når när lediga tjänster annonseras ut.

– Jag tror att vi behöver tänka mer på att nå ut i sammanhang där vi vanligtvis inte rör oss.

Att mångfalden inte har ökat ska inte ses som att rekryteringssättet inte fungerar, menar Sofia Halth. Tvärtom – att ha den på plats är en förutsättning för att lyckas i övrigt.

– Nu när vi infört den här metoden skulle det kännas otroligt främmande att gå tillbaka till en cv/brev-metod. Vi har gjort så någon gång när det varit akut. Men då känner man verkligen att man är ute på hal is. Utan att ha gjort grundarbetet känns det osäkert vad det egentligen är man värderar.

**Text: Fatima Grönblad**

**Illustrationer från boken**

**Rekrytera rätt, gjorda av Hanna Stenman.**



Rekrytera rätt-böckerna har tagits fram av den feministiska och antirasistiska tanke-  
medjan och resurscentret Interfem.

## Rekrytera rätt!

- Sätt samman en rekryteringsgrupp. Sträva efter att få med personer med olika bakgrund, erfarenheter och positioner för att öka chanserna att kandidaterna värderas utifrån flera perspektiv.
- Identifiera vilka arbetsuppgifter och vilket ansvar som ingår i tjänsten.
- Specificera vilka kompetenser som är relevanta för arbetsuppgifterna. Bryt sedan ner dessa till beteenden och förmågor, för att undvika att ställa slentrianmässiga krav på arbetslivserfarenhet och utbildning.
- Bestäm hur ni ska mäta de sökandes kompetenser, alltså vilka urvalsmetoder ni ska använda. Anpassa dem till vad som krävs i tjänsten. Är det inte nödvändigt att kunna formulera sig väl i skriftlig svenska kan ni exempelvis lägga större vikt vid muntliga metoder.
- För att nå ut till de personer som är underrepresenterade i er organisation bör ni rikta annonsen till de forum, platser och grupper som dessa personer befinner sig på eller tar del av.
- Skippa cv och personligt brev. Låt i stället alla sökande fylla i ett standardiserat frågeformulär med frågor som fångar in den kompetens ni är ute efter.
- Använd samma frågemall till alla sökande om ni gör intervjuer. Då får alla sökande samma möjlighet att visa sin kompetens utan att samtalet styrs av magkänslan.
- Vid det slutgiltiga urvalet: Fundera på hur ert slutgiltiga beslut påverkar, upprätthåller eller förändrar den strukturella diskrimineringen.

”

”Att vara en del av samarbetsprojektet *Anti-racistisk hivprevention* har inneburit ett tydligt ställningstagande och tvingade oss att definiera på vilket sätt vi är en anti-racistisk organisation.”

LINA AFVANDER,  
RFSU Göteborg

# Fråga vidare!

## Ett verktyg för antirasistiskt utvecklingsarbete

Vill du arbeta konkret med antirasistiskt utvecklingsarbete? Vi har tagit fram ett verktyg som stöd för idéburna och offentliga organisationer. Det vänder sig framför allt till organisationer som arbetar med sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) inklusive hivprevention, men kan även användas inom andra områden. Verktuget består av frågor som ger konkret vägledning i hur en organisation kan genomföra ett antirasistiskt utvecklingsarbete.

Här följer ett urval av frågorna.

### Rättigheter i fokus

- Bidrar vår verksamhet till att tillgodose sexuella rättigheter och tillgång till hivprevention för icke-vita och personer som flyttat till Sverige? Hur kan det säkerställas?
- Riskerar vår verksamhet att bidra till ökad ojämlikhet vad gäller människors sexuella hälsa och tillgång till hivprevention? (Exempelvis baserat på hudfärg, födelseland, kulturella uttryck, trosuppfattning, språk eller legal status.)

### Representation, delaktighet och inflytande

- Har icke-vita och personer som flyttat till Sverige varit delaktiga i att utforma verksamheten? Hur kan vi öka det inflytandet?
- I vilken utsträckning återfinns icke-vita och

personer som flyttat till Sverige i organisationen? (Bland medarbetare, i chefspositioner, på eventuella förtroendeposter och bland medlemmar). Hur kan vi arbeta för att förbättra representationen av grupper som idag är underrepresenterade?

### Tillgänglighet

- Hur kan vi göra vår verksamhet mer relevant, tillgänglig och trygg för personer i vår målgrupp oavsett hudfärg, födelseland, kulturella uttryck, trosuppfattning, språk och legal status?
- Vilka uppfattningar finns om vår verksamhet bland icke-vita och personer som har flyttat till Sverige? Var tror ni att verksamheten skulle hamna på en skala från "välkommande" till "exkluderande"?



Du hittar hela  
verktyget här:  
[www.rfsu.se/  
fragavidare](http://www.rfsu.se/fragavidare)

## Kommunikation

- Vilka nås av information om vår verksamhet? Vet vi om de kanaler vi använder når icke-vita och personer som flyttat till Sverige? Finns det bättre sätt att nå ut med information om vår verksamhet?
- Går det att delta i verksamheten utan att förstå eller prata svenska? Finns det möjlighet till tolk? Finns information på fler språk än svenska?

# Checkpoint Göteborg testar verktyget

*Checkpoint Göteborg* drivs av RFSL Göteborg och Positiva Gruppen Väst och är en mottagning som erbjuder hiv- och syfilistest med snabbsvar för män och transpersoner som har sex med män. Personalen har använt verktyget *Fråga vidare!* för att se hur de kan utveckla sin verksamhet med ett anti-rasistiskt perspektiv. Erfarenheten gav både insikter och konkreta förändringar. Att sitta ner och prata fokuserat om detta upplevdes positivt. Man såg att vissa saker fungerade bra medan andra behövde förbättras. Det blev tydligt att personalens kunskap om antirasism och vithetsnormer var mycket varierad varför en utbildningsdag är inplanerad nästa år.

– Vi kommer också att uppdatera vår bildbank eftersom vi insåg att vi bara har vita

personer med ganska lika kroppar. Det är såklart viktigt att alla våra besökare ska kunna spegla sig i vårt utåtriktade material, säger projektledaren Linda Palhamn.

Personalen fick inte bara syn på vad de behöver förbättra utan även bekräftelse på saker de gör bra. Ett exempel var att de tar tillvara på personalens olika erfarenheter, och att dessa olikheter ses som tillgångar.

– Det har känts lätt att komma in i personalgruppen även om man är ganska ny i Sverige och inte kan perfekt svenska, säger Orhun Gündüz, en i personalen på Checkpoint Göteborg. Till exempel har man kunnat ta hivtester på andra språk tills man har känt sig mer bekväm med att ta test på svenska. Det har också setts som något positivt att kunna ta test på fler språk.



”

**“Vi har ökat organisationens tillgänglighet: fler språk i broschyrer och på hemsidan, bättre tolkmöjligheter och större variation av människor i bildmaterial. Vi har också involverat målgrupperna i projektplaneringen.”**

**KNUT JAKOBSSON,  
Positiva Gruppen Väst**

# Några tips på vägen

Här följer några tips till dig som vill arbeta med antirasistiskt utvecklingsarbete, baserat på de lärdomar som gjorts i projektet *Antirasistisk hivprevention*.

## Fokusera på processen och det konkreta utvecklingsarbetet

- Avsätt ordentligt med tid till processer där ni granskar era egna positioner, normer, språkbruk och strukturer.
- Se upp för att fastna i självkritik och skuld, särskilt gäller detta vita medarbetare.
- Ett prestigelöst förhållningssätt är en förutsättning för komma igång. Det går inte att göra allt rätt från början.
- Diskutera vad ett antirasistiskt förhållningssätt innebär för er arbetsgrupp i relation till hivprevention och sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR).
- Identifiera vad som behöver förändras och ta hjälp av tydliga mål, prioritering och styrning.
- Fokusera på det konkreta utvecklingsarbetet som till exempel att gå igenom utbildningsmaterial och rutiner för rekrytering. Undvik alltför ambitiösa mål om slutprodukter och externa aktiviteter som slukar mycket tid.
- Utvecklingsarbete tar tid – låt det få göra det.

## Se till att hela organisationen är med på tåget

- Utvecklingsarbetet behöver förankras i alla delar av organisationen. Avsätt tid för detta och kolla av kontinuerligt om ytterligare förankring behövs. Anpassa era aktiviteter vid behov.
- Prioritera intern utbildning. Erbjud medarbetare, chefer, förtroendevalda och medlemmar en grundutbildning i början av utvecklingsarbetet och fortsätt erbjuda både grundläggande och fördjupande fortbildning under arbetets gång. På så sätt hamnar ansvaret för förändring på hela organisationen istället för på enskilda personer. Det möjliggör i sin tur långsiktig förändring.

## Samarbeta med andra

- Besök andra verksamheter, dela metoder och arbetssätt, ställ upp som bollplank. Ni är viktiga resurser i det interna utvecklingsarbetet hos varandras organisationer.
- Bjud in personer eller organisationer med antirasistisk kompetens som kan hjälpa er att kritiskt granska ert arbete.
- Berätta om arbetet. Förväntningar utifrån kan motivera till verklig förändring.

**RFSU Göteborg** är en lokalförening till Riksförbundet för sexuell upplysning och arbetar med sexualupplysning och sexualpolitik. Föreningens kärnverksamhet är att bedriva sexualundervisning i skolor, inte minst i gymnasieskolans språkinroduktionsklasser, och på andra arenor som fritidsgårdar och boenden för ensamkommande barn och unga.

[www.rfsu.se/goteborg](http://www.rfsu.se/goteborg)

**RFSL Göteborg** är en lokalförening till Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras rättigheter. Föreningen erbjuder till exempel kris- och stödsamtal, hivtest med snabb svar och uppsökande verksamhet med fokus på säkrare sex. RFSL Göteborg driver också Newcomers, en social plattform för hbtq-flyktingar och andra hbtq-migranter.

[www.rfsl.se/goteborg](http://www.rfsl.se/goteborg)

**Positiva Gruppen Väst** är en mötesplats för personer berörda av hiv med fokus på stöd och rättigheter. Det är en ideell förening som erbjuder information, rådgivning, samtal, utbildningar och sociala aktiviteter. PG Väst vänder sig till alla som är berörda av hiv, oavsett kön, sexualitet, nationalitet och legal status.

[www.pgvast.se](http://www.pgvast.se)

**Närhälsan Kunskapscentrum för sexuell hälsa (KSH)** är en utvecklingsenhet i Västra Götalandsregionen som har ett regionövergripande uppdrag att förebygga hiv, sexuellt överförbara infektioner och hepatiter utifrån ett SRHR-perspektiv. Enheten driver verksamhetsutvecklings- och forskningsprojekt inom hälso- och sjukvården samt närliggande områden. KSH är bland annat ansvarig för regionens hbtq-diplomering och har börjat ta fram en regional strategi för SRHR.

[www.narhalsan.se/ksh](http://www.narhalsan.se/ksh)

**SRHR-teamet i Göteborgs Stad** arbetar med att främja sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter, samt att förebygga hiv och andra sexuellt överförbara infektioner. Enheten fungerar som ett resurscentrum och erbjuder bland annat stöd, fortbildning och processledning till verksamheter inom Göteborgs Stad. SRHR-teamet driver *Tolkbart*, en SRHR-utbildning för tolkar, tillsammans med Närhälsan Kunskapscentrum för sexuell hälsa. Enheten har som uppdrag att under 2017 ta fram en handlingsplan för SRHR-frågor för Göteborgs Stad.

[www.socialutveckling.goteborg.se/team/sexuell-halsa-hivprevention](http://www.socialutveckling.goteborg.se/team/sexuell-halsa-hivprevention)



Göteborgs  
Stad

Närhälsan

**Tillgängligheten till hivprevention** har visat sig vara begränsad för personer som flyttat till Sverige. För att förstå vad det beror på och vad vi kan göra åt det behövs verktyg. RFSU Göteborg, RFSL Göteborg, Positiva Gruppen Väst, SRHR-teamet i Göteborgs Stad och Närhälsan Kunskapscentrum för sexuell hälsa startade tillsammans projektet *Antirasistisk hivprevention*. Här delar de med sig av de erfarenheter och lärdomar de samlat på sig under tre år. Det handlar om sådant som perspektivskiften, språkbruk, rekrytering och vikten av att ta ansvar.

