

STUDIEMATERIAL FÖR RÄTTVIS ORGANISERING



RÄTTVIS ORGANISERING

Ett öppet, starkt och självständigt civilsamhälle är en grundpelare i en stark och välfungerande demokrati. Civilsamhället utgör en av de viktigaste samhällsfunktionerna eftersom det är en plattform för samhällsförändring, lärande, delaktighet och gemenskap.

Vad betyder det då om bara delar av befolkningen välkomnas i föreningar eller har möjlighet att driva aktiviteter och få tillgång till alla de resurser som finns för föreningslivet?

Jo, att de värden som är viktiga för samhällsutveckling försvinner. Delaktigheten, samhällsresurserna och folkbildningen som kommer med att sitta i en styrelse eller leda en verksamhet ska vara tillgänglig för alla. Det ska inte kantas av rasism och normer som stänger ute vissa grupper och värdesätter andra. Demokrati är inte demokrati om den bara finns till för vissa.

Genom vårt arbete på Tamam försöker vi motarbeta orättvisor i samhället. Ett av Tamams mål är att alla unga personer ska kunna organisera sig på ett rättvist sätt. För att nå det målet arbetar vi med ungas deltagande i föreningslivet. Genom åren har vi som jobbat och varit medlemmar i Tamam själva utsatts för rasistiskt bemötande i olika former. Det sker genom fördomar, hotfullhet, misstroendeförklaringar, att folk visar rädsla och otrevligt bemötande.

Den rapport som detta studiematerial hämtar kunskap från är resultatet av den kartläggning som gjorts av Tamam under 2020 med finansiering från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Kartläggningen utgår från djupintervjuer med unga personer som blir rasifierade och enkäter som spridits bland civilsamhällets unga. Syftet med studiematerialet är främjandet av antirasistiskt arbete för organisationer som arbetar med eller för unga personer. Studiematerialet kan också användas av unga personer som själva vill lära sig mer om antirasistisk organisering.

Tamams projekt Rättvis Organisering använder begreppet rättvisa för att fastställa att alla skall behandlas lika och ges lika möjligheter. Dels betyder det att en inte ska diskrimineras när en söker bidrag eller vägledning i en idé, men det betyder också att information måste vara tillgänglig för alla samt att representationen behöver öka för att alla ska kunna åtnjuta föreningslivets alla lärdomar. Rättvis organisering är organisering fri från rasism och diskriminering.

ORDLISTA

ANTISVART RASISM (också afrofobi) är ett samlingsnamn för den rasism, diskriminering, hat och hot som personer med ursprung från den afrikanska kontinenten utsätts för. Den antisvarta rasismen utgår från rasistiska föreställningar om personer som blir rasifierade som svarta eller bruna.

AVKOLONISERING behövs för att det finns system och strukturer i våra samhällen som fortfarande vilar på koloniala grunder. Koloniala system fasthåller felaktigt att vissa människor är bättre än andra människor. Detta är kopplat till idén om ras.

CIVILSAMHÄLLET är organisationer, människor och grupper som engagerar sig för gemensamma intressen.

FÖRENINGSLIVET är människor som organiserar sig med gemensamt intresse och utifrån det intresset är verksamma i föreningar med styrelser, stadgar och andra riktlinjer som krävs för att organisera demokratiska grupper.

INTERSEKTIONALITET används för att förstå hur olika typer av diskriminering samverkar med hänsyn till kodningar som kön, klass, rasifiering, ålder och migrationsstatus för att nämna några.

ISLAMOFOBI är ett samlingsnamn för den rasism, diskriminering, hat och hot som muslimer och personer som blir tolkade som muslimer blir utsatta för. Likt afrofobi är det inte en rädsla i bemärkelsen av traditionell fobi utan en fientlighet mer kopplad till hat.

MAKTHAVARE är personer på beslutsfattande positioner som kan påverka andra människors liv. I det här studiematerialet och tillhörande rapport så är det brett benämnt och kan exempelvis vara arbetsgivare, politiker, personer som hyr ut lokaler eller kommunanställda.

NORMER är oskrivna regler, idéer och ideal om hur en ska vara, leva och se ut. Normer kan vara positiva, men också väldigt skadliga och negativa.

NORMKRITIK kan användas för att ifrågasätta och arbeta mot normer som vill stänga ute grupper som inte passar in i vad som exempelvis upplevs som svenskt.

ORGANISERING syftar till när människor samlas för att förändra eller skapa något i samhället.

POSTKOLONIALISM är ett forskningsområde som analyserar konsekvenserna av kolonialism på samtiden. Den synliggör och problematiserar kunskapsbildning. Postkolonialism ger en bredare historiebild.

POSTKOLONIAL SAMTID eller postkolonial nutid använder vi för att understryka att vi lever i ett samhälle och en värld där koloniala och rasistiska strukturer fortfarande påverkar oss.

PRIVILEGIER är fördelar som en ges beroende på ens närhet till normen och idealet av kön, hudfärg, klass, religion eller annat. Privilegier gör att du på ett strukturellt plan inte diskrimineras eller exkluderas för att du till exempel är vit.

RASIFIERING är den process som sker när en blir kodad utifrån ens hudfärg. Den kodningen är kopplad till idén om ras, stereotyper och fördomar. Sällan rasifieras vithet då det antas vara normen.

RASISM är en teori utan bevis, ett tankesätt och ett agerande som vill separera och dela upp människor i en hierarki där vithet värderas högst. Det baseras på idéer kring utseende, ursprung, religion och kultur. Det är kopplat till stereotyper, fördomar och myter om hur smarta och utvecklade olika grupper är. Detta är falskt och fel.

STRUKTURELL/INSTITUTIONELL RASISM används för att komplettera varandra. Det är processer och system som begränsar eller gynnar människor beroende till följd av rasistiska normer. Det är system som stänger ute grupper genom orättvis fördelning av makt och tillgång på bland annat bostads- och arbetsmarknaden.

VITHETSNORM utgår från rasismens historia av att vita personer är överlägsna. Vita personer privilegieras i samhället med både ekonomiskt, socialt och politiskt kapital. Vithetsnormen är tydlig både med så kallat hudfärgade plåster men också bristen på representation i exempelvis ledande positioner.

SÅ HÄR ANVÄNDER DU MATERIALET

Handboken är uppdelad i åtta delar

- Kort om rasism
- Acceptera och respektera kunskap
- Ungas organisering och rasism
- Maktstrukturer
- Representation och påverkan
- Familjekänsla
- Tillgängliggör information (denna del riktar sig specifikt till er som arbetar med eller för unga personer!)
- Kära (vita) makthavare

Varje del beräknas ta cirka en timma om ni är en grupp på fem personer. Tid bör anpassas så att alla får plats att prata och utvecklas.

1. Läs igenom den teoretiska delen och citaten (individuellt eller högläsning i grupp/par)
2. Reflektera över frågorna individuellt
3. Diskutera frågorna i helgrupp (45 minuter till diskussion)

GENOMGÅENDE SKA NI CHECKA ER SJÄLVA:

CHECK-IN:

Hur mår ni idag?
Hur kan ni skapa tryggare rum där ni kan vara er själva?

CHECK-THROUGH:

Ge plats för känslor och prata gärna om hur de olika frågorna landar hos er. Ilska, gråt och skratt är okej så länge det inte sker på någon annans bekostnad. Skapar frågorna känslor av ilska, oro, rädsla, obekvämheter, styrka, samhörighet, splittring, hopp, förtvivlan, eller andra känslor?

CHECK-OUT:

Vad har ni lärt er?
Vad vill ni lära er mer om?
Hur kan ni lära er mer om det?
Vill ni call someone in?



LYSSNA

Lyssna både till ord men också det som sägs mellan raderna och med kroppsspråket. Att dela tankar och erfarenheter kan upplevas som jobbigt, var därför närvarande och inkännande. Prata inte förrän du är säker på att personen pratat färdigt.



ÄRLIGHET

Var ärlig om du inte förstår. Att vara ärlig betyder dock inte att ifrågasätta någons erfarenhet. Ärlighet är också att erkänna en postkolonial samtid och inte blunda för det svåra. Det går inte att vifta bort att rasistiska strukturer missgynnar och marginaliserar personer som blir rasifierade.



TOLKNINGSFÖRETRÄDE

Om du tillhör en grupp som utsätts för förtryck så innebär tolkningsföreträde att din erfarenhet och åsikt väger tyngre än personer som inte upplever samma förtryck när ni samtalar om det förtrycket. Det innebär plats att definiera vad som är nedsättande och strategier för förändring, utan att all tyngd och ansvar skall läggas på den som blir rasifierad att lösa rasism. Det ansvaret ligger på personer som inte själva blir utsatta för rasism.



TRYGGARE RUM

2020 så lanserade LSU det antirasistiska studiematerialet VIT-ICKE-VIT. Materialet tydliggör att få, om ens några rum, är helt trygga. Men för att skapa tryggare rum så bör det vara rum fria från maktspel där deltagarna kan vara sig själva med högt i tak. Förutom att skapa tryggare rum så uppmuntrar Tamam er att nyttja det material som LSU tagit fram i och med VIT-ICKE-VIT vilket du kan hitta här: <https://vitickevut.lsu.se>



CALL SOMEONE IN

Oftast sägs det att en "call someone out" när någon gör något som inte anses vara bra. Istället uppmuntrar vi att "kalla in" varandra till kunskap. Om det sägs något problematiskt eller konstigt, (i mån av ork om du blir rasifierad), förklara för gruppen genom att säga "Det är inte okej att säga så för att xxx" antingen när det händer eller i slutet när ni "checkar ut".

KORT OM RASISM

KOLONIALITET

Kolonialitet, går även att säga postkolonial samtid, är ett kvarlevande system från den tid då länder världen över var koloniserade.

Postkolonialism är en teori som används för att uppmärksamma koloniala och rasistiska system som fortfarande finns kvar i våra samhällen idag. Att leva i en postkolonial samtid påverkar oss idag bland annat genom olika former av rasism och ojämlik fördelning av makt. Det har inflytande på vart vi bor, vad vi arbetar med, hur ofta vi blir stoppade av polisen och hur vi diskrimineras, marginaliseras eller ges företräde i samhället. Koloniala strukturer har sin rot i kolonialism där européer använde idén om ras och västerländsk civilisering för att maximera sitt eget kapital genom att exploatera människor, resurser och områden. Det skedde genom folkmord, slaveri och påtvingad underkastelse av personer som blev rasifierade som icke-vita.

Kolonialitet används för att påvisa att samtiden inte kan analyseras eller förstås utan inbegripa Europas koloniala och groteska historia. Genom att förstå hur kolonialism, idén om ras, klass och kön samverkar i olika förtryckande system som är sprungna från kolonialism så kan vi problematisera vår samtid.

"Man är tränad att inte tro på sig själv, det är den största utmaningen för oss i arbetet med ungdomar. Vi älskar vårt område och vi vill inte lämna. Du går från att vara så rik till att bli fattig både på kultur och ekonomiska resurser när majoritetssamhällets normer kickar in."

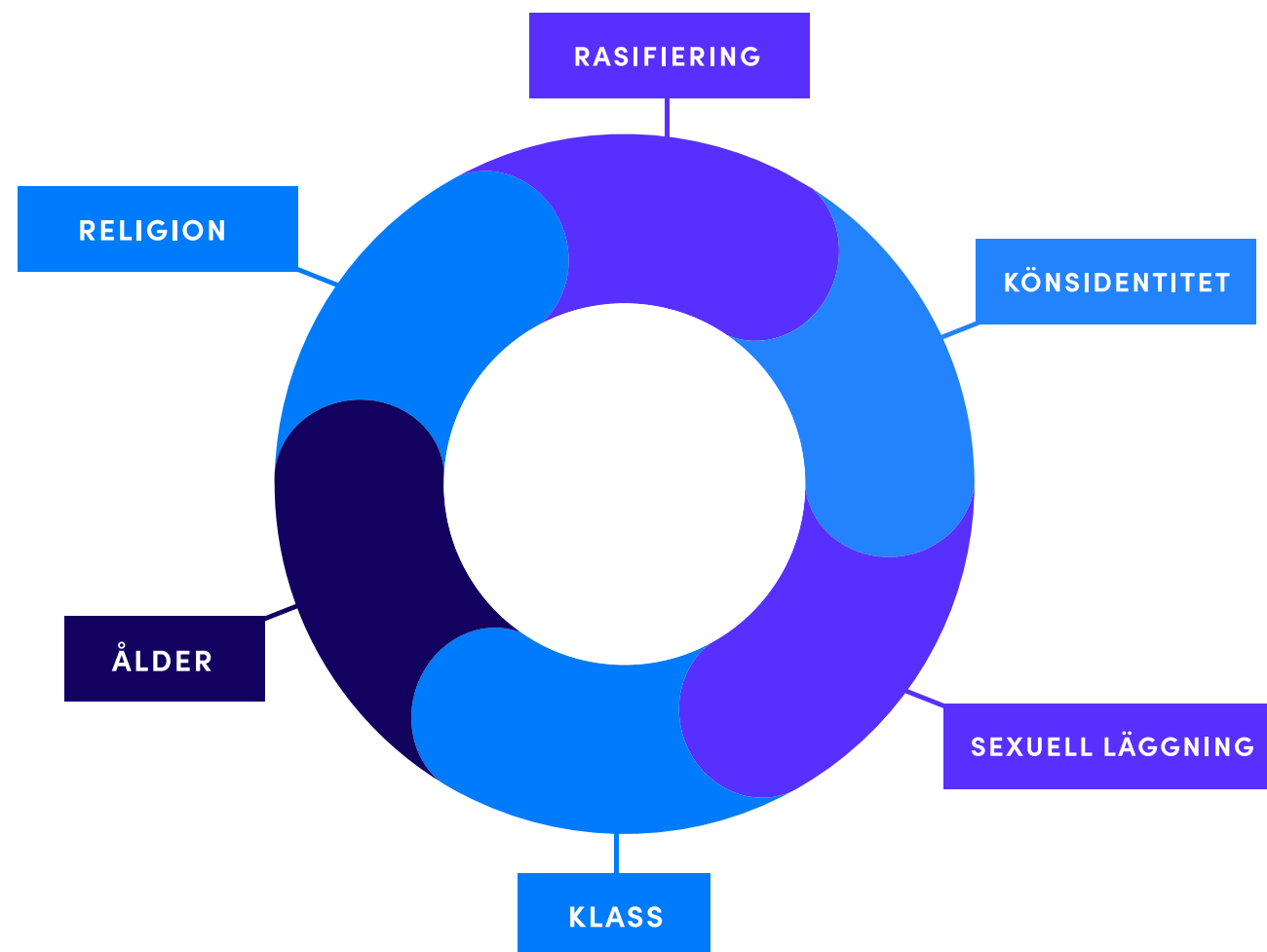
- Initiativtagare till stor
fritidsverksamhet

RASIFIERING

Rasifiering är den process som sker när personer kategoriseras utifrån idén om ras. Idén om ras syftar till att människor utifrån kolonial historia har delats in i olika grupper, där vissa grupper (vita européer) har ansetts bättre. Idag behandlar samhället fortfarande personer som inte är vita på ett diskriminerande sätt. Personer som är vita privilegieras för att deras hudfärg anses vara normen och har historiskt varit idealet. En person som är vit kan bli diskriminerad eller utsatt, men den utsätts inte på grund av sin vithet utan blir istället given fördelar till följd av sin vithet. Rasifiering är alltså inget som syftar till en biologisk verklighet om att vi är olika raser. Det är vi inte. Istället så beskriver rasifiering den sociala konstruktion (idé) som finns av ras och dess konsekvenser.

INTERSEKTIONALITET

Intersektionalitet som myntades av Kimberlé Crenshaw används för att förstå hur makt används och samverkar med olika former av förtryck. Makten upprätthålls genom över- och underordning där olika kodningar gynnas och andra missgynnas. Kodningar är tolkningar av kön, hudfärg, religion, etnicitet, rasifiering, sexualitet för att nämna några. Dessa skapas genom stereotyper och normer, men allra främst vår postkoloniala samtid som ger effekter på hur vi blir bemötta i samhället. Vad som är viktigt här är att dessa olika kodningar inte bör ses som isolerade från varandra utan att de istället samspelar för hur möjligheter ser ut för olika personer. Intersektionalitet hjälper oss att se lager av förtryck som sker i skärningspunkten mellan bland annat kön, klass och rasifiering.



KOLONIALITET

Vad vet du om Sveriges koloniala historia och hur den påverkar oss idag?

INTERSEKTIONALITET

Hur ser ni att förtryck samspelar i era sammanhang?

RASIFIERING

När tänkte du på din hudfärg för första gången och hur mycket har du tänkt på den sedan dess? Varför är det obekvämt att prata om vithet?

PRIVILEGIER

Vad betyder det att ha privilegier? Berätta om ett tillfälle när du varit medveten om ett privilegium som du har.

ACCEPTERA OCH RESEPEKTERA KUNSKAP

Vi måste lära oss nya saker. I en globaliserad värld där de stora geografiska avstånden bytts ut mot korta tweets fullspäckade med perspektiv måste vi förbättra vår kapacitet att ta in information. Vi gör det genom att förstå våra egna positioner och det som vår postkoloniala samtid serverat oss. Vi gör detta genom att lyssna till personer med andra erfarenheter, genom deras egna berättelser.

Med stöttning av strategier som akademiker, författare, aktivister och andra tagit fram kan vi främja hållbart och antirasistiskt engagemang och strukturell förändring. Det kräver att vi kollar inåt och förstår vår egen position i relation till norm och ideal i det samhälle vi lever i. Det ligger därmed hos personer som blir privilegierade att arbeta med jämlikhet på ett sätt som inte genomsyras av white saviorism eller white tears.

I en värld som rör sig snabbt utvecklas kunskap och vi får tillgång till olika personers verkligheter. Här är det viktigt att kunna följa med tiden och inte bestämma sig för att "vi är färdiglärda". Det blir vi nämligen aldrig. Vi kan alltid förbättra vårt postkoloniala kritiska tankesätt och ifrågasätta de strukturer som vi lever i och bidrar till. Vi behöver synliggöra hur förtryck samverkar när vi läser nyhetsartiklar, rapporter och statistik, analyserar representation inom våra organisationer men också reflektera och agera på varför vi innehar de positioner som vi och våra vänner har.

"Många i min omgivning vill gärna vara den duktiga vita vännen som ska tycka synd om mig på grund av rasism. De blir så obekväma. Att man hela tiden vill visa att man inte ser färger eller tycker synd om mig känns otroligt farligt. Jag ska hela tiden behöva befria vita från deras skuld. Jag tolkas som en expert på inkluderings- och integrationsfrågor. Egentligen är den enda expertisen att de ser mig som mörk."

- Grundare till kampsportsklubb och styrelsemedlem

"Jag upplever att tjejer inte tas på samma allvar som killar inom föreningslivet. Istället är det ofta kopplat till att rädda den bruna tjejen från den bruna mannen. Det är mycket white saviorism inblandat"

- Initiativtagare till stor fritidsverksamhet

Hur söker du ny kunskap eller nya perspektiv kring rasism och antirasism?

Hur vill du bli bemött när du delar erfarenheter och hur kan du möta andras erfarenheter?

Varför reagerar personer med försvar när det blir uppmärksammat att en uttryckt sig rasistiskt?

Hur kan du granska information på ett källkritiskt sätt?

White tears handlar om att monopolisera på känslor. Det skiftar fokus från en rasistisk problematik till att handla om hur en vit person känner sig attackerad eller tar över med sina känslor på något sätt.

White saviorism är idén om att vita personer behöver rädda bruna och svarta personer. Det utgår från en maktidé om vilka som har rätten till kunskapsproduktion och rationellt tänkande som är kopplat till idén om ras, vilket såklart är fel.

Antirasistiskt allierad är något som en gör snarare än något som en är. Det handlar om hur du använder dina privilegier och din plats för att främja antirasism i alla rum du befinner dig, även när det är obekvämt. Att det är obekvämt att uppmärksamma rasism i homogena rum där folk blir irriterade eller ifrågasätter är inte värre än att bli utsatt för rasism.

UNGAS ORGANISERING OCH RASISM

Resultatet av den kartläggning som Tamam genomfört under våren 2020 visar att unga personer som blir rasifierade möter rasism när de engagerar sig. Genom citat från respondenter synliggör denna del olika typer av rasism som unga personer utsätts för i sitt ideella engagemang.

EXOTIFIERING

Är stereotypa idéer om hur en antas vara eller bete sig för att en har ursprung på ett ställe som anses vara exotiskt eller ovanligt. Avsändaren kan tolka det som en komplimang men då det underbyggs av stereotypa idéer så är det snarare objektifierande.

“

“Jag har fått höra att enda anledningen att jag inte skadade mig är att svarta personer har det i sitt dna eller att jag aldrig blir röd när jag tränar. Det är så konstigt, mina föräldrar har alltid lärt mig om andra kulturer och religioner. Men det verkar inte vara samma för andra”

– Grundare till kampsportsklubb och styrelsemedlem

MIKROAGGRESSIONER

Kan beskrivas som subtila sätt att diskriminera personer i grupper som är marginaliserade. Det är handlingar och ord som understryker att en inte tillhör normen eller majoritetssamhället. En vanlig mikroaggression är ”Vart kommer du ifrån, egentligen?” men det är också det bemötande som lyfts i citatet som genomsyras av nonchalans.

“

“Vi hade förberett powerpoint för att pitcha en idé om psykisk ohälsa och var redo, under presentationen så tar representanten upp fötterna på bordet och lutar sig tillbaka och chillade. Han ställde inga frågor och då visste vi direkt att det inte skulle bli något av det. Det ledde till att vi aldrig vill samarbeta med stadsdelskontoret igen”

– Initiativtagare som verkar för att motverka ungas psykiska ohälsa

STRUKTURELL/INSTITUTIONELL RASISM

Används för att komplettera varandra. Det är processer och system som begränsar eller gynnar människor beroende på deras hudfärg och idén om ras. I detta system så gynnas vithet som en kolonial konsekvens. Det är system som stänger ute grupper genom orättvis fördelning på bland annat arbets- och bostadsmarknaden.

“

“En kille med ursprung från Somalia hade blivit nominerad till styrelsen. Då vart det diskussioner om han varit i Sverige länge nog och vilken kultur, religion och idé om demokrati som han var van vid. De tyckte att han behövde komma in i samhället mer. Valberedningen valde att inte nominera honom. Nu är han politiker. Ett av idrottens största problem är gubbar som tror att allt kommer raseras om de inte sitter med sin makt. De vill inte föra något vidare”.

– Grundare till kampsportsklubb och styrelsemedlem

GASLIGHTING

Är en form av manipulation och härskarteknik där en person eller grupp får en annan person, ofta från en grupp som blir marginaliserad, att tveka eller ifrågasätta sin upplevelse. Det görs genom skuldbeläggande, förnekelse av den utsattas upplevelse och förminskande av erfarenheten.

“

“I stadgarna står det bland annat att vi är antirasistiska.. Det är som att jag blir elak för att jag säger ifrån vid mikroaggressioner. Jag fattar ju vad personen försöker säga. En person hade sagt bakom min rygg att ‘hon har inget att säga till om när det gäller förtryck när hon själv bär sjal’. När jag uppmärksammade detta i styrelsen och nämnde att jag skulle prata med honom så sa vice ordföranden att ‘du vet han är ganska labil, du får se till att någon kan ta hand om honom efter du pratat med honom’. Jag ska inte behöva ta hand om män efter vad de har gjort mot mig, som att jag ska vara en snuttefilt för alla vita personer”.

– Ordförande i kulturstyrelse

ISLAMOFOBI

Är ett samlingsnamn för den rasism, diskriminering, hat och hot som muslimer blir utsatta för. Personer som av majoritetssamhället blir tolkade, genom förutfattade föreställningar, som muslimer kan också bli utsatta för islamofobi, alltså är islamofobi inte endast kopplat till personer som praktiserar religionen.

“

“Detta avskräcker andra, för man är rädd att få stämpeln eller anklagelser som de jag fått. Jag kan inte göra något åt det, jag känner paranoja hela tiden, jag hade en kollega som sa In sha Allah bredvid mig och jag ville inte ens att han skulle säga det, just ifall någon skulle börja konspirera om dess betydelse och om kontexten av samtalet. Jag kan inte säga att jag mår bra, jag vet inte om jag kommer få ett jobb även om jag studerat i fyra år och arbetat tidigare. Det spelar ingen roll vad jag gör. Det är så pass grova anklagelser att få på sig. Under en Eid skulle vi hyra en lokal, där styrelsen bestämde att vi endast skulle ha bönen och inte festen för att de var oroliga att vi skulle bli utsatta på något sätt. Vi behövde alltså kompromissa med något som är en rättighet för andra. Folk rakar av sig skägget eller tar av sig slöjan för att konsekvenserna inte har någon ände, och det kommer bara förvärras.”

- Engagerad i muslimska föreningar

AFROFOBI

Också antisvart rasism är ett samlingsnamn för den rasism, diskriminering, hat och hot som personer från den afrikanska kontinenten och dess diaspora utsätts för. Likt islamofobi är det inte en rädsla i bemärkelsen av traditionell fobi utan en fientlighet mer kopplad till hat.

“

“Det är inte alla som har privilegiet att veta sina rättigheter eller ha nätverk med aktivister som organiserar sig. Jag tror inte att någon kan ha koll på alla rättigheter, det är inte tillgängligt. Utbildning är det enda vi kan beväpna oss med. Det spelar dock ingen roll om du vet dina rättigheter i polisens närvaro, de kommer fortfarande kalla dig n-ordet.”

- Initiativtagare till safe-space för unga personer som blir rasifierade

RASISM

Handlar ibland tydligt om islamofobi eller afrofobi, men ofta samverkar olika former av förtryck med rasism som intersektionalitet synliggör. Det kan vara fördomar och hat kring hudfärg, klass, kön, religion, boendeplats eller andra kodningar. Citaten i detta studiematerial är ett axplock av alla de rasistiska situationer som respondenterna varit utsatta för. Rapporten som detta studiematerial hämtar information från lyfter homogena rum som inte uppmuntrar representation och påverkan, utan istället genomsyras av rasism och exkludering. Den rasism som unga personer möter leder till att de upplever att de måste vara tio gånger bättre än vita unga personer och har i många av respondenternas fall lett till psykisk ohälsa och utbrändhet som konsekvens av rasism-relaterad stress.

“

“Jag kämpar ännu hårdare, vi måste kämpa ännu hårdare. Vi måste alltid vara lite schysstare, lite bättre för vi representerar ett helt land, en hel kultur och en hel grupp. Vi måste alltid tänka på det. Varför ska jag släppa allt som har med min kultur att göra? Om det är saker som jag tycker om? Måste jag gå själv och inte med mina vänner för att bli svensk? Varför måste vi som inte är supersvenskar tänka på allting före vi gör något? Hur många år till måste vi gråta? Hur känns det när man hört något miljoner gånger? Hela livet? Är det såhär hela mitt liv i Sverige ska vara? Ska jag ljuga för att passa in? Ska jag få dom här frågorna om min bakgrund hela tiden? Man måste gå igenom massa skit. Jag klarar det men alla klarar inte det. Jag har ett starkt självförtroende och tror på en förändring och jag vill visa att de har fel, liksom kolla på mig nu. Jag var ingenting för dom, men nu är jag ordförande i en förening.”

- Ordförande och ungdomsråd

“Det värsta med rasism är att en alltid måste beskära sig själv. Eller så gör vi inte det, men då blir vi stämplade och hatade. Folk fattar inte att vi riskerar att bli spottade på och utsatta.”

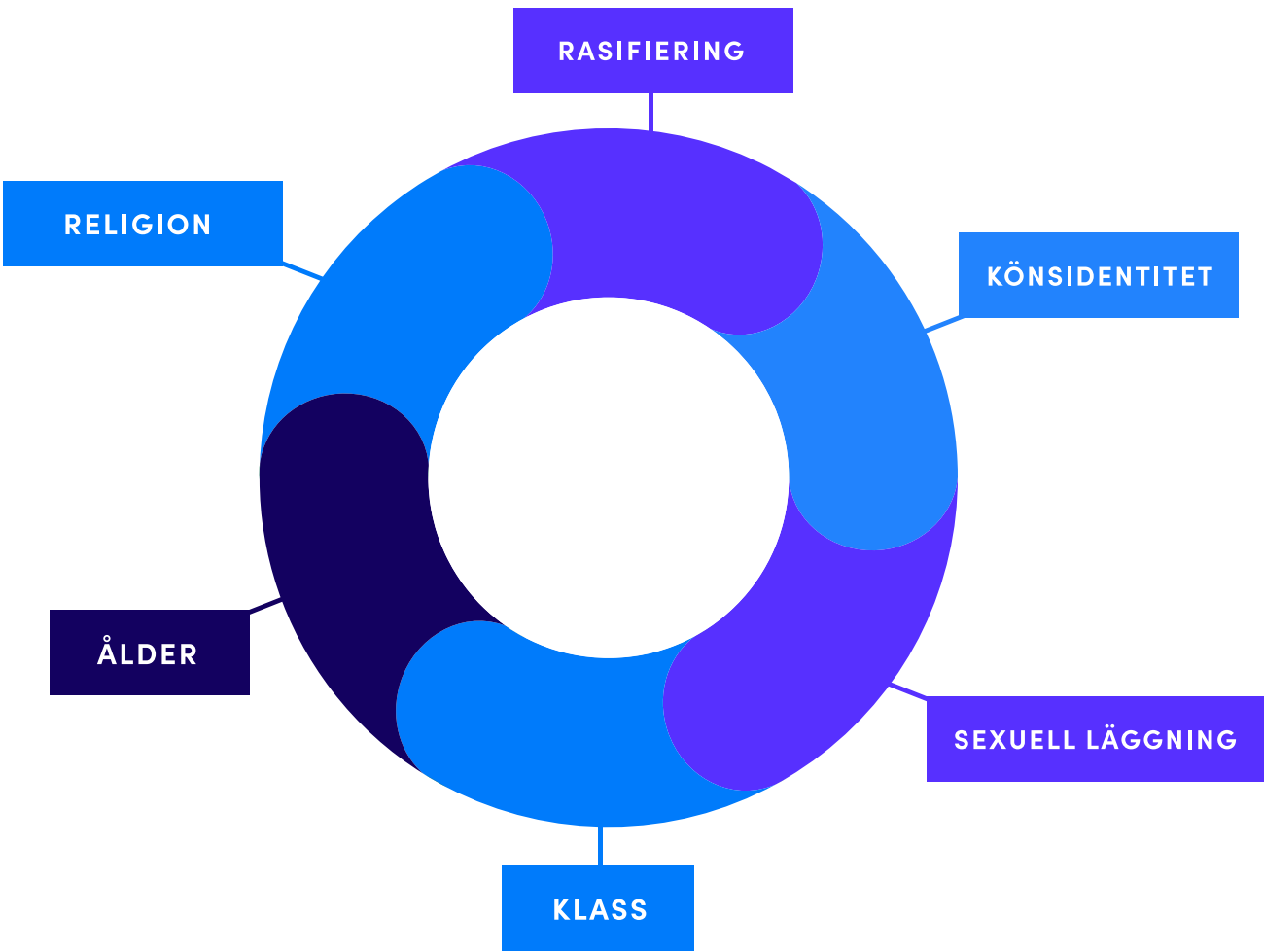
- Initiativtagare till föreningar som ger plats för utveckling

“

DISKUTERA:

Utifrån de kodningar som visas nedan, diskutera hur olika förtryck samspelar med rasism. Använd er av tidningsartiklar, sociala medier, historia eller fall av rasism som ni själva bevittnat.

Kom ihåg att rasism tar en mängd former såsom: islamofobi, afrofobi, antisemitism, mikroaggressioner, gaslighting, strukturell/institutionell rasism, colorism och exotifiering för att nämna några.



MAKTSTRUKTURER

Maktstrukturer beskriver hur makt fördelas på ett ojämlikt sätt genom normer kring ålder, kön, rasifiering och andra sätt som grupper marginaliseras genom. Precis som maktstrukturer finns i alla samhällets sektorer så finns de även inom civilsamhället och föreningslivet. Det finns ett behov av att utveckla de normer som föreningslivet vilar på. Maktstrukturer såsom ålder, rasifiering, migrationsstatus och klass uppmärksammas av respondenterna.

Att vara fäst vid att en alltid involverat sig på ett visst sätt är enligt respondenterna inte produktivt och riskerar att exkludera snarare än att inkludera unga personer i föreningslivet. Unga personer organiserar sig på olika sätt och det är upp till föreningslivet och civilsamhället att synliggöra och uppmuntra variationer av engagemang. Genom inkluderandet av fler perspektiv kan vi bryta ner normerna inom föreningslivet men också bättre förstå och motverka maktstrukturer.

För respondenterna i kartläggningen är det viktigt att vara goda förebilder för yngre personer genom att skapa god representation och inspirera yngre personer till att följa sina intressen och drömmar. En person berättar under intervjuerna att organisering ändras och att det därför är viktigt att inte "hålla i bollen för länge", utan att passa den vidare. Alltså, dela med sig av makten och möjligheterna. Föreningslivet bör göra sig påmind om dess grundpelare, demokratisk delaktighet, när ungas organisering riskerar att bli utsatt för hat och hot vilket hämmar föreningslivets mångfald.

“

“En person kan vara en röst för andra, organisera civilsamhället och också skapa och äga någonting. Men makten att kunna ändra strukturella saker ligger däruppe. Vi kommer antagligen vara involverade i föreningslivet länge till men att efter en tid så kommer vi bara coacha. Vi kan inte hålla bollen för länge, den är för varm utan vi hittar nya sätt att engagera oss. Vårt sätt att organisera sig kanske är ute, det kommer nya former. Om jag kan så kan du med!”

- Initiativtagare som verkar för att motverka ungas psykiska ohälsa

“

“Folk [vita personer] som arbetar i förorten blir hyllade som eldsjälar och hjältar samtidigt men det bidrar till andrafiera människor som bor i förorter. Föreningar har ingenstans att vara för lokaler stängs ner. Det är också ett hårt klimat för föreningar som blir rödmärkta och kallade extremister, islamister. Bara för att någon eller flera i föreningen är muslimer. Det är ett upprätthållande av exkludering. Det finns regler som är till för att icke-vita inte ska kunna ta plats. Jag känner folk som inte vågar engagera sig i muslimska föreningar för att de är rädda att komma på träffar på grund av rasism, som i Trollhättan men också för att bli kallade extremister”.

- Initiativtagare till safe-space place för unga personer som blir rasifierade

DISKUTERA:

Vad är gemensamt för personer med makt i er organisation och hur har de fått den makten?

Vilka maktstrukturer behöver ni arbeta med för att skapa mer jämlikhet?

REPRESENTATION OCH PÅVERKAN

Representation handlar om att personer ska bli sedda och lyssnade på i samhället. Det är en del av identitetsskapande genom att en kan se likheter mellan en själv och de som syns i samhället. Representation är viktigt för hur vi ser oss själva och idén om vilka ställen vi kan/får ta plats på. Att se personer som liknar en själv eller har liknande erfarenheter skapar igenkänning och samhörighet när unga personer exempelvis skall välja arbete eller förening. Representation minskar risken för att unga personer ska beskära delar av sig själva för att anpassa och passa in i den vita normen.

Respondenterna lyfter problematiken av att personer med levda erfarenheter sällan får ta plats i frågor som rör dess egna målgrupp. Istället är det personer utifrån som genomför projekt utan en förankring eller representation från målgruppen.

Representation och påverkan måste ses tillsammans då representation inte fungerar om inte personer och grupper har möjlighet att påverka. Personer som inte tillhör normen riskerar att bli missförstådda när medvetna och omedvetna fördomar ges utrymme. Föreningslivet och civilsamhället i stort måste bredda idén av hur organisering genomförs och öppna dörrarna för samarbeten som inte genomsyras av saviorism. Det behöver vara samarbeten som är möjlighetsskapande och inte förminskande. Mer därtill behöver det finnas representation i ledningar för att kunna förstärka att föreningslivet och organisationer är platser där personer som blir kodade på olika sätt kan ta plats.

White saviorism är idén om att vita personer behöver rädda bruna och svarta personer. Det utgår från en maktidé om vilka som har rätten till kunskapsproduktion och rationellt tänkande som är kopplat till idén om ras, vilket såklart är fel.

“

“Det är en social kultur där deltagare och tränare antar en kultur för det finns ingen representation. Är gruppen homogen vit finns det mycket oskrivna regler om hur en ska vara. Att bara veta hur en ska agera blir en trigger. Det finns en osäkerhet i att en inte behärskar de oskrivna reglerna. Är det en homogen grupp så är det en homogen grupp som får tillgång.”

– Grundare till kampsportsklubb
och styrelsemedlem

“Om inte vi arbetar med dom här frågorna så kommer någon annan göra det och det blir inte samma känsla. If we live in it, så måste du göra något.”

– Initiativtagare som verkar för
att motverka ungas psykiska ohälsa

”

DISKUTERA:

Hur ser representation ut i er organisation utifrån rasifiering, kön och utbildningsbakgrund?

Hur kan påverkansmöjligheter fördelas bättre i organisationen?

Hur kan inkludering och samarbeten utvecklas för att motverka white saviorism?

“

“Det går inte att stänga av deltagarna. Tillgänglighet är viktigt, de smsar mig och jag svarar alltid, vi har en vänskap. Vi är inte bara ledare utan kompisar, vi ger ansvar och småtjejerna vill hjälpa till.”

– Grundare och styrelsemedlem
i fotbollsförening

“

“Det är familjekänslan som får en att stanna kvar i en förening, speciellt när andra delar av livet kan vara i kris.”

– Initiativtagare som verkar för
att motverka ungas psykiska ohälsa

“

“Det finns tjejlag i andra delar av staden men det är väldigt vitt så jag kände mig inte bekväm där, lagkamrater hälsade inte och sånt”

– Grundare och styrelsemedlem
i fotbollsförening

DISKUTERA:

Vad betyder familjekänsla för er?

Hur kan familjekänslan bli mer tillgänglig för alla personer i er organisation?

Vilka personer tror ni känner sig välkomna till er organisation? Vad beror det på?

FAMILJEKÄNSLA

När alla andra delar i livet är i kris, har föreningslivet möjligheten att vara en plats av trygghet där gemenskap är viktigare än prestation. Unga personer behöver en plats utanför hemmet som genomsyras av en familjekänsla där vuxna ledare är närvarande och gör att unga personer känner att de har personer att lita på. Detta kan vara i en förening, skola eller fritidsgård. Vuxna personer som arbetar med eller för unga personer har ansvar i att bli mer inlyssnande, rättvisa och öppna.

Att leva i en postkolonial samtid gör att våra strukturer av “vi och dom” förstärks. Detta vi och dom definierar ofta vilka som är svenskar, vilka som ska skyddas och vilka som skall ges möjligheter. Genom den idén bestäms också vilka som berövas och fräntas möjligheter i samhället. För att motverka sådana grupperingar kan civilsamhället och föreningslivet vara den aktör som arbetar normbrytande och definierar ett nytt “vi”. Under samtliga intervjuer så uppmärksammar respondenterna att det är familjekänslan i föreningslivet som fått dem att stanna kvar, men även bristen på den som fått dem att lämna.

TILLGÄNGLIGGÖR INFORMATION

FÖR ER SOM ARBETAR MED
ELLER FÖR UNGA PERSONER

När alla andra delar i livet är i kris, har föreningslivet möjligheten att vara en plats av trygghet där gemenskap är viktigare än prestation. Unga personer behöver en plats utanför hemmet som genomsyras av en familjekänsla där vuxna ledare är närvarande och gör att unga personer känner att de har personer att lita på. Detta kan vara i en förening, skola eller fritidsgård. Vuxna personer som arbetar med eller för unga personer har ansvar i att bli mer inlyssnande, rättvisa och öppna.

Att leva i en postkolonial samtid gör att våra strukturer av "vi och dom" förstärks. Detta vi och dom definierar ofta vilka som är svenskar, vilka som ska skyddas och vilka som skall ges möjligheter. Genom den idén bestäms också vilka som berövas och fräntas möjligheter i samhället. För att motverka sådana grupperingar kan civilsamhället och föreningslivet vara den aktör som arbetar normbrytande och definierar ett nytt "vi". Under samtliga intervjuer så uppmärksammar respondenterna att det är familjekänslan i föreningslivet som fått dem att stanna kvar, men även bristen på den som fått dem att lämna.

“

“Det är viktigt att kunna switcha så att fler ska kunna känna sig inkluderade och välkomna. Jag kan säga till vissa personer ibland “varför pratar du på det sättet?”.

- Kulturutövare med erfarenheter inom aktivism och organisering

“

“Kulturstödet var en process att skriva, men det blev framgångsrikt på grund av de nätverken jag hade. Jag behövde inte uppfinna hjulet igen utan fick stöttning från elevassistenter, kommunanställda och personer på fritidsgården”.

- Initiativtagare som verkar för att motverka ungas psykiska ohälsa

DISKUTERA:

Vem är normmottagaren för er information och vem exkluderar den?

Hur kan ni tillgängliggöra information?

Hur kan ni dela er makt med fler unga personer och arbeta med målgruppsdeltagande?

KÄRA VITA MAKTHAVARE

Arbete och organisering för förändring är något som unga personer är vana vid, speciellt personer som blir rasifierade och som erfar de höga hindren som sätts upp framför dem. Hinder som nekade bidrag, förminskande av kunskap och ansvar, trauman, utbrändhet och rasism-relaterad stress visas genom Tamams kartläggning vara alltför vanligt. Trots dessa hinder så levererar unga personer förändringar och förbättringar för samhället. På samma sätt som vi på Tamam har ett ansvar i att skapa rättvis organisering, har också ni ett ansvar. Här är kravlistan från respondenterna!

"Fråga inte var någon kommer ifrån, då känner man sig inte välkommen. Jag kan inte ens ditt namn och du vill veta min historia?! Det måste bli ett bredare perspektiv att se människor på"

"Ni måste lyssna och visa er tillgängliga. Ni lyssnar aldrig. Jag är trött på att förklara rasism. Google finns. Det är en fråga om man vill ta till sig information"

"Våga tro och våga ge möjligheter. Har de unga personerna inte kunskap, så ge dem kunskap. Ge inte bara pengar utan ge ett helhetsperspektiv som är långsiktigt. Hur kan du utveckla och stärka den unga personen framför dig? Det måste ske en maktöverföring, där ålder inte betyder mer kunskap. Föreningar är lite gammeldags, föreningslivet måste utvecklas likt hur vi utvecklar appar"

"Vi behöver absolut prata mer om rasism i Sverige, speciellt om vilka som har dom viktiga jobben. Alla ska få plats, alla ska komma in"

"Skapa tillgänglig kunskap. Som ung är man inte på så många plattformar där en kan få tillgång till kunskap om sina rättigheter. Det är också svårt för det blir ofta elitistiskt"

"Ni som makthavare frågar fel frågor till oss. När vi arbetar med ungdomar så ser vi dom och vi bekräftar dem. Vi uttalar deras namn rätt. Vi välkomnar dom från första stund. Det är mycket relationsbyggande, och mycket kramar! För vi vet att utfrysning är något av det värsta för barn, att inte bli sedd. Det är något som inte makthavare gör."

"Ni som makthavare måste vara mer tillgängliga, men ännu viktigare är att det behöver finnas representation på arbetsplatser, folk från olika områden för de vet mycket om vad som brister och det bygger också tillit från målgruppen. Målgruppen måste vara en aktiv del i det som de deltar i"

"Ett mantra som bör repeteras är 'jag är inte framtiden, jag måste lämna utrymme, jag måste synliggöra den makt jag har för att medvetenhetgöra vilka verktyg som finns'. Ni måste arbeta synliggörande. Speciellt kommunala ledamot. Ni måste bygga ett förtroende. Det är alltid vuxna som sviker. Så SVIK INTE."

"Unga som är arga är en viktig del av samhället, vi formar samhället. Det är viktigt att ni som makthavare tar oss på allvar. Det är inte heller ett val som makthavare har, utan det är er skyldighet."

"Bli medveten om era omedvetna fördomar, ni kan ha verktyg och processer men ni som makthavare tar aldrig itu med sig själva. Det är ordföranden och personer i maktpositioner under de år som jag varit aktiv som pratar så mycket om integration och samhällsansvar men jag har aldrig känt mig så liten som under en stor nationell träff med ett riksförbund och dess ordförande."

Detta studiematerial och den rapport som Tamam tagit fram är en del av det antirasistiska arbete som görs i Sverige. För att du skall hålla dig uppdaterad uppmuntrar vi dig nu att gå vidare till det material som vår paraplyorganisation, LSU tagit fram genom projektet VIT-ICKE-VIT.

Avslutningsvis vill vi tacka de som gjort detta projekt möjligt. Alla de unga personer som verkar ideellt för att skapa förändring och förbättring. Ni som gav er tid, era tankar, erfarenheter och frustrationer till det här projektet. Tack. Era insatser i civilsamhället kommer för oss aldrig vara förbisedda. Det är ni som bygger det Sverige som vi vill leva i.

SLUTLIGEN:

Läs igenom kraven och samtala om krav som ni inte reflekterat över tidigare.

Vilka krav vill ni ställa på er organisation som förbättrar rättvis organisering?

Skriv en kravlista utifrån detta studiematerial som ni som organisation följer upp månadsvis för att säkerställa att ni praktiskt applicerar den.

Isatou Svenungsson författare och projektledare
RÄTTVIS ORGANISERING

REFERENSER:

Ensamkommandes Förbund Malmö. (2019). Man måste kämpa mer än andra för att lyckas: Kartläggning av livsvillkoren i Malmö för ensamkommande barn och unga upp till 25 år.

Groglopo, A. (2015) . Antirasistisk Ordbok. Malmö: Göteborgs Universitet.

LSU. (2018). Vit-Icke-Vit. Ett postkolonialt perspektiv och en skiss på problembild och strategi för tillgänglighets-och inkluderingsarbete i organisationer.

LSU. (2020). Vi Sluter Oss Inåt. En kartläggning av hat och hot mot Sveriges ungdomsrörelse.

Lunds Kommun, (2018). Ungdomspolitiskt Program. Lund: Lunds Kommun.

Länsstyrelsen Stockholm. (2018). Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden

Länsstyrelsen Stockholm. (2019). Vit, brun eller svart. Handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg.

Mångkulturellt Centrum (2014). Afrofobi. En kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige.

