



# Fråga vidare!

Ett verktyg för antirasistiskt  
utvecklingsarbete inom  
hivprevention och sexuell hälsa

# Antirasistiskt utvecklingsarbete

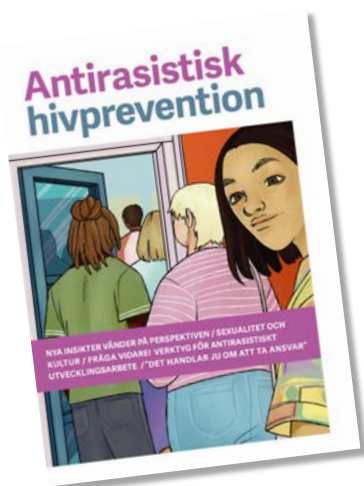
*Fråga vidare!* är ett verktyg som kan hjälpa dig och din organisation att utveckla en verksamhet utifrån ett antirasistiskt perspektiv. Det vänder sig i första hand till idéburna och offentliga organisationer som arbetar med sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) inklusive hivprevention, men kan även användas inom andra områden. Med hjälp av de frågor som verktyget består av får du konkret vägledning i hur din organisation kan genomföra ett antirasistiskt utvecklingsarbete.

Arbetet med hivprevention och SRHR handlar till stor del om att tillgodose rättigheter. Det ska inte spela någon roll vad man har för hudfärg, födelseland, språk, kulturella uttryck, trosuppfattning, legal status, socioekonomisk bakgrund eller livssituation. Trots detta har tillgängligheten till hivprevention visat sig vara begränsad för personer som flyttat till Sverige. En av orsakerna till detta är strukturell rasism.

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 grupperns åsikter och handlingar, utan på hur samhället fungerar. Strukturell rasism innebär att 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, vilka ofta är omedvetna.

För att öka tillgängligheten till våra verksamheter behöver vi förstå hur de är en del av den strukturella rasismen och genomföra konkreta åtgärder för att motverka, förebygga och hantera rasistiska handlingar och strukturell rasism. Vi behöver helt enkelt bedriva ett antirasistiskt utvecklingsarbete. Vår förhoppning är att verktyget *Fråga vidare!* ska vara en god hjälp på vägen.

Om du vill läsa mer om vad ett antirasistiskt utvecklingsarbete kan innebära hänvisar vi på flera ställen i verktyget till olika texter i tidningen *Antirasistisk hivprevention* ([www.rfsu.se/antirasistiskhivprevention](http://www.rfsu.se/antirasistiskhivprevention)). Tidningen kom till genom projektet med samma namn som har drivits gemensamt av RFSU Göteborg, RFSL Göteborg, Positiva Gruppen Väst, SRHR-teamet i Göteborgs Stad och Närhälsan Kunskapscentrum för sexuell hälsa. I tidningen delar vi med oss av kunskap, erfarenheter och lärdomar.



LÄS GÄRNA "Vad har antirasism med hivprevention att göra?" i tidningen [Antirasistisk hivprevention](http://www.rfsu.se/antirasistiskhivprevention) (s 6).

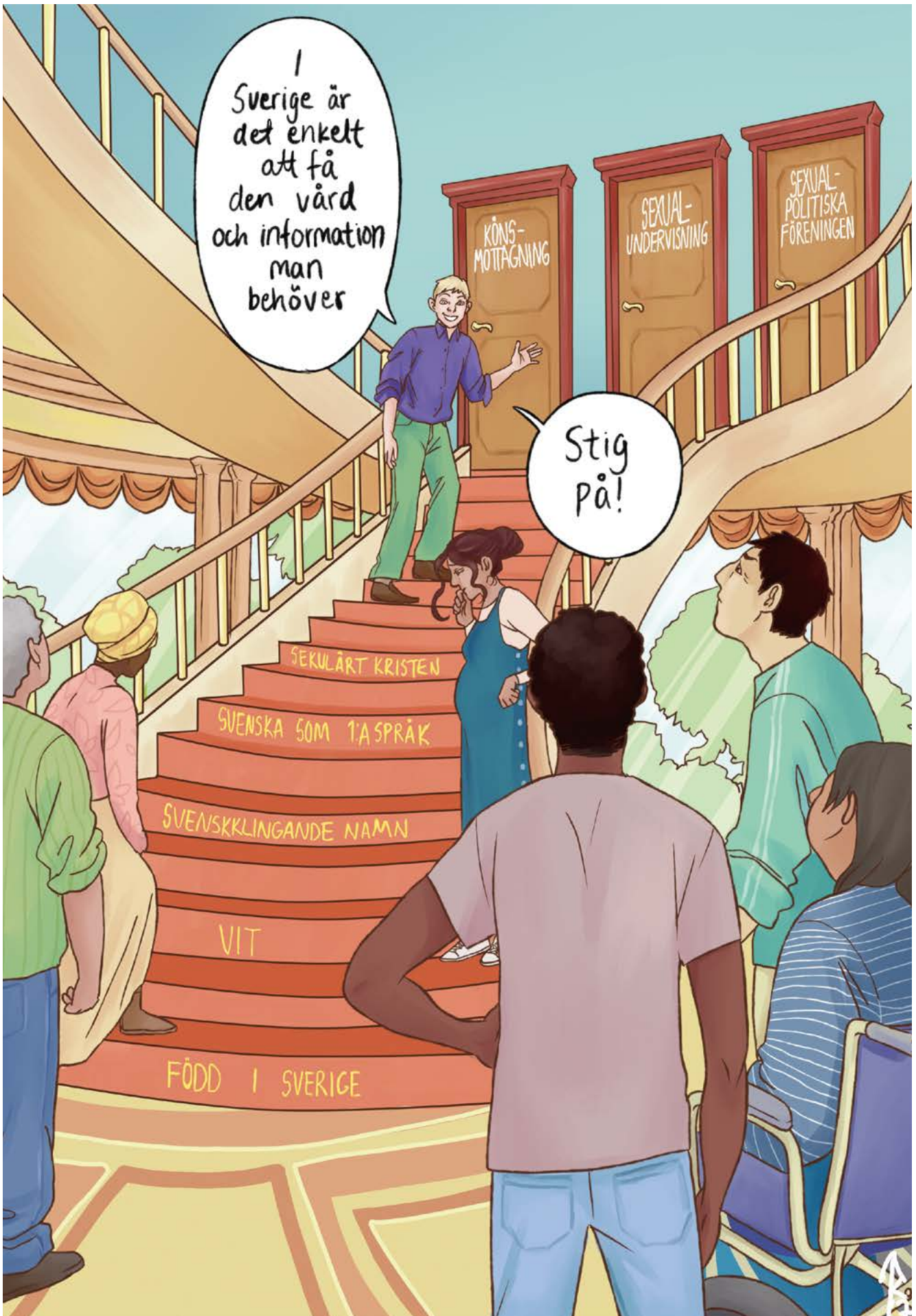
## Hivprevention

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.

## 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.



# Börja fråga vidare!

**FRÅGORNA I VERKTYGET** är ett diskussionsunderlag som hjälper er att identifiera vad ni behöver förändra i er verksamhet. Syftet är inte att utvärdera enskilda personer utan att med hjälp av frågorna granska den egna verksamheten och gemensamt ta ansvar för att öka tillgängligheten och delaktigheten för icke-vita och personer som flyttat till Sverige. Verktuget kan användas på olika sätt; ni kan välja att inspireras av enstaka frågor eller använda verktuget som grund för ett genomgripande utvecklingsarbete. Det finns ingen specifik del som är bättre eller sämre att börja med. Alla frågor kan inleda ert antirasistiska utvecklingsarbete. Det viktiga är att börja och sedan *fråga vidare*.

## Kort om ordval i verktuget

Flera av verktugets frågor rör *icke-vita och personer som flyttat till Sverige*. Begreppet personer som flyttat till Sverige avser här människor som, oavsett skäl och födelse-land, exempelvis har flytt, anhöriginvandrat eller arbetskraftsinvandrat till Sverige. Personer som flyttat till Sverige kan ha begränsade svensk-kunskaper och behov av orientering i det nya samhället. Dessa är med andra ord faktorer som man behöver ta hänsyn till när man försöker öka tillgängligheten till SRHR-insatser.

Begreppen *vit* och *icke-vit* 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, medan icke-vita utsätts eller riskerar att utsättas för diskriminering, kränkningar, hot och våld. Att utgå från en uppdelning mellan vita och icke-vita är egentligen en förenkling. Det är därför viktigt att ha med sig att icke-vita får olika tillgång till makt, resurser och livsmöjligheter beroende på *hur* ljus eller mörk hudfärg individen har och vad den exempelvis har för kön, sexualitet, språk och socioekonomisk bakgrund.

## Förberedelser

- Det är bra om ni har en gemensam förståelse av strukturell rasism och antirasistiskt arbete, till exempel genom att börja med att gå en utbildning tillsammans.
- Avsätt ordentligt med tid till samtalet utifrån frågorna. Ordna en halvdags- eller heldagsworkshop eller diskutera igenom ett område i taget på flera personalmöten.
- Utse en person som leder processen och en som ansvarar för att dokumentera. Processledarens uppgift är att hjälpa gruppen att kritiskt reflektera över verksamheten med hjälp av följdfrågor.
- Det är viktigt att minst en deltagare har mandat att fatta beslut om de åtgärdsförslag som kommer upp i samtalet. Det kan exempelvis vara en projektledare, verksamhetschef eller styrelseledamot.
- Välj ut de frågor som är mest relevanta för er verksamhet. En del av frågorna är framför allt relevanta i organisationer där en majoritet av medarbetarna, medlemmarna och de flesta i ledande positioner uppfattas som vita.

## ATT TÄNKA PÅ

- Håll samtalet på en så konkret nivå som möjligt så att det leder fram till förslag på faktiska åtgärder.
- I en organisation som är mer van att prata om normer för kön och sexualitet är det lätt hänt att samtalet glider iväg från rasism. Även om dessa mer bekanta samtalsämnen också kan vara relevanta är det viktigt att ni här fokuserar på de frågor ni valt ut.
- Fundera på hur ni kan göra processen så trygg som möjligt för alla deltagare. Förbered er på hur ni ska agera om någon ger uttryck för rasistiska föreställningar eller om icke-vita deltagare förväntas förmedla kunskap till andra i gruppen.
- I grupper där de flesta är vita kan det ibland uppstå en handlingsförflamning som kan botten i skuld känslor över egna privilegier. Det finns en risk att ansvaret för förändring läggs på icke-vita personer. Processledarens uppgift blir då att påminna om att gruppdeltagarna, tack vare sina positioner i organisationen, har ett ansvar och en möjlighet att skapa en viktig förändring. Utan det utvecklingsarbetet är risken dessutom större att organisationen fortsätter att ha en vit överrepresentation.
- Arbeta för att antirasistiska perspektiv ska genomsyra hela organisationen eller verksamheten. Det är inte en sakfråga eller ett perspektiv som ska återfinnas endast i enskilda projekt eller i insatser som riktar sig till vissa målgrupper.

LÄS GÄRNA "Det handlar ju om att ta ansvar" i [Anti-rasistisk hivprevention](#) (s 27).



# Verktyget

Verktygets frågor är indelade i fyra områden som tillsammans kartlägger i vilken utsträckning verksamheten arbetar utifrån ett antirasistiskt perspektiv:

1. Har verksamheten ett rättighetsfokus?
2. I vilken utsträckning är icke-vita och personer som flyttat till Sverige representerade i och har inflytande över verksamheten?
3. I vilken utsträckning är verksamheten tillgänglig och relevant för icke-vita och personer som flyttat till Sverige?
4. I vilken utsträckning utgår verksamhetens externa kommunikation från ett antirasistiskt perspektiv?




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.

## 1. Rättigheter i fokus

Att en verksamhet har sexuella och reproduktiva rättigheter i fokus innebär att den verkar för alla människors rätt att bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion utan tvång, diskriminering och våld. Många organisationer utgår redan från dessa rättigheter när de utformar sin verksamhet. Trots det händer det att vi låter stereotypa föreställningar om olika gruppers behov styra utformningen. Det kan också vara så att verksamheten på grund av diskriminerande strukturer bara når delar av sin målgrupp och därmed motverkar en jämlik tillgång till SRHR och hivprevention. Det är därför ofta relevant att se över hur rättighetsperspektivet kan stärkas.

- A. I vilken utsträckning eller på vilka sätt stod rättigheter i fokus när vi definierade verksamhetens målgrupper, mål och metoder?
- Kan föreställda behov och stereotypa föreställningar om verksamhetens målgrupp ha spelat in?
  - Hur kan rättighetsperspektivet stärkas?
- B. 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?
- C. Riskerar vår verksamhet att bidra till ökad ojämlikhet vad gäller människors sexuella hälsa och tillgång till hivprevention? (Exempelvis baserat på hudfärg, trosuppfattning, språk, kulturella uttryck, födelseland eller legal status.) Om ja, på vilka sätt?



LÄS GÄRNA "Sexualitet och kultur" i [Antirasistisk hivprevention](#) (s 22).


### ATT TÄNKA PÅ

- Det finns en risk att det i samtalet om rättigheter skapas ett "vi" och ett "dem". Exempelvis kan påståenden om "de andra" som mer kvinnoförtryckande eller homofoba uttryckas. Då används rättigheter som ett sätt att framhäva ett "vi" som bättre eller mer medvetet än ett "dem" som "vi" behöver ta hand om. Var uppmärksam på detta. Fundera även över vem som har makten att säga vilka andra som också ska få sina rättigheter tillgodosedda.
- Det är lätt att hamna i diskussioner om att vissa gruppers rättigheter är viktigare eller mer angelägna än andra. Det kan vara en relevant diskussion om er verksamhet har missgynnat vissa grupper under en lång period. Se dock upp för att ställa olika gruppers rättigheter mot varandra. Målet bör vara att alla inom verksamhetens målgrupp ska få sina rättigheter tillgodosedda.
- Var medveten om att arbetet för lika rättigheter i praktiken är ett långsiktigt arbete och inget som kan sägas uppnås vid ett visst tillfälle. Det finns alltid perspektiv vi glömmer eller erfarenheter vi missar att synliggöra, men genom att bedriva ett långsiktigt antirasistiskt utvecklingsarbete kan våra verksamheter bidra till att allt fler får sina rättigheter tillgodosedda.
- Verktygets frågor om rättigheter i fokus är av övergripande karaktär. Om ni börjar med dessa, återkom gärna till dem i slutet för att se om ni fått nya perspektiv under samtalets gång.

## 2. Representation, delaktighet och inflytande

Vita och svenskfödda personer är överrepresenterade i många verksamheter trots att de verkar i ett samhälle där många hudfärger, språk, födelseländer, kulturella uttryck och trosuppfattningar finns representerade. Det tyder på att människor utesluts. Dessutom går man miste om möjligheter att ta del av viktiga erfarenheter och kunskaper som kan utveckla verksamheten och göra den mer relevant för fler. Följande frågor handlar om organisationens representation och hur icke-vita och personer som flyttat till Sverige kan få ökat inflytande över verksamheten. Det kan handla om personer inom verksamhetens målgrupp men även om andra organisationer eller personer som arbetar med SRHR eller hivprevention utifrån ett rättighetsperspektiv.

- A. Har icke-vita och personer som flyttat till Sverige varit delaktiga i att utforma verksamheten?
- Har icke-vita och personer som flyttat till Sverige:
    - *informerats* och *konsulterats*?
    - *involverats*?
    - varit delaktiga i *beslutsfattandet*?
  - Hur kan vi öka det inflytandet?
- B. 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?
- C. Hur rekryterar vi till verksamheten? Hur ser våra rekryteringsmönster ut när det gäller hudfärg, kulturella uttryck, språk, trosuppfattning och födelseland?
- Vilken kompetens värdesätter vi? (Exempelvis formella eller erfarenhetsbaserade kompetenser, förmågor och kunskaper).
  - Hur kan vi minska risken för att kompetenser värdesätts olika utifrån exempelvis de sökandes hudfärg eller födelseland?
  - På vilka sätt riskerar våra urvalsmetoder att hindra underrepresenterade grupper från att söka eller få uppdrag eller tjänster? (Exempel på urvalsmetoder är CV, personligt brev, intervju och arbetsprov).
  - Hur kan vi utforma arbetet med rekrytering så att det blir mer inkluderande?



LÄS GÄRNA "Rekrytera utan att diskriminera" i [Antiracistisk hivprevention](#) (s 32).

### ATT TÄNKA PÅ

- Fundera över hur arbetet för en bredare representation och delaktighet motiveras och vilka konsekvenser det får gällande fördelning av makt. Handlar det om verkligt inflytande för underrepresenterade grupper? Eller handlar det mer om att det ser bra ut om personer från dessa grupper får vara med i vissa delar av organisationen?
- I arbetet med att öka representationen av underrepresenterade grupper är det viktigt att fokusera på att förändra de normer, metoder och rutiner i organisationen som hindrar underrepresenterade grupper från att engagera sig som medlemmar, anställas eller få förtroendeuppdrag.
- Representationen av underrepresenterade grupper kommer inte nödvändigtvis att öka bara för att vissa relevanta åtgärder genomförs. För att lyckas behöver även bilden av organisationen förändras och då krävs en genomgripande förändring av hela organisationen över tid.



### 3. Tillgänglighet

Om en verksamhet ska kunna bli tillgänglig och relevant för fler behöver vi undersöka hur vithet och svenskhet som norm tar sig uttryck. Vad är det som gör att vissa känner sig tilltalade och välkomna medan andra utesluts på olika sätt? Att arbeta för ökad tillgänglighet innebär att aktivt förebygga och motverka diskriminering, bland annat genom att sträva efter att inte återupprepa de förväntningar och föreställningar som ligger till grund för diskriminering och ojämlikhet. Detta förutsätter att antirasism är ett centralt perspektiv i hela verksamheten.

- A. I vilken utsträckning är antirasism ett centralt perspektiv i organisationen? Till exempel när vi utformar projekt, håller utbildningar, tar fram material och rekryterar?
- Hur god är kunskapen om rasism och antirasistiskt arbete inom olika delar av organisationen? Är den antirasistiska kompetensen beroende av enskilda personer eller är den en självklar del i verksamheten?
  - Finns det tid och resurser för att granska verksamheten utifrån ett antirasistiskt perspektiv? Vad krävs för att tillräckligt med tid och resurser ska kunna avsättas för det antirasistiska utvecklingsarbetet?
  - Finns det något motstånd inom organisationen mot antirasistiskt utvecklingsarbete? Hur ser det i så fall ut och hur ska det hanteras?
- B. Hur kan vi göra vår verksamhet mer relevant och tillgänglig för personer i vår målgrupp oavsett hudfärg, födelseland, kulturella uttryck, trosuppfattning, språk och legal status?
- C. Både migrationsprocessen och personlig erfarenhet av rasism kan leda till olika former av utsatthet. Hur kan vår verksamhet bli bättre på att ta hänsyn till detta?
- D. 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 "välkomnande" till "exkluderande"?
- E. Hur kan vi göra vår verksamhet så trygg som möjligt för icke-vita och personer som flyttat till Sverige?
- Finns kunskap inom verksamheten om hur vi kan förebygga rasistiska handlingar?
  - Finns det en medvetenhet om stereotypa föreställningar om hudfärg, kulturella uttryck eller trosuppfattning? Finns en ambition att inte låta dessa påverka hur vi bemöter människor?
  - Hur agerar vi om någon utsätts för rasism inom verksamheten? Finns det en handlingsplan?
  - Vad kan vi göra för att personer i verksamheten ska känna sig trygga att uppmärksamma kränkningar och diskriminering? Hur skapar vi ett samtalsklimat där det är möjligt att prata om hur strukturell rasism påverkar verksamheten?

LÄS GÄRNA "Nya insikter vänder på perspektiven" i [Antirasistisk hivprevention](#) (s 11).


#### ATT TÄNKA PÅ

- Sträva efter att verksamheten ska vara relevant för människor med olika erfarenheter och livssituationer.
- Se upp så att verksamhetens insatser inte utgår från stereotypa föreställningar om hudfärg, kultur och trosuppfattning.
- Förvänta er inte att icke-vita personer ska representera något *annat* än det som vi föreställer oss är typiskt "svenskt".
- Utgå inte från att alla människor är lika. Blunda inte för människors specifika erfarenheter och synsätt när de, oavsett bakgrund, bryter mot det som vi föreställer oss är typiskt "svenskt".
- Var uppmärksam på om något görs till ett problem för att det bryter mot vithetsnormer.

## 4. Kommunikation

Genom att ha ett antirasistiskt perspektiv i verksamhetens utåtriktade kommunikation ökar vi chansen att människor känner sig inkluderade, välkomna och berörda – oavsett hudfärg, kulturella uttryck, trosuppfattning, språk och födelseland. Syftet är att bättre nå fram till alla de som verksamheten är till för och därigenom bidra till mer jämlik tillgång till SRHR och hivprevention. Med kommunikation menas här till exempel hemsidor, sociala medier, tryckt material, filmer och nyhetsbrev.

- A. 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?
- B. Går det att delta i verksamheten utan att förstå eller prata svenska? Finns det möjlighet till tolk? Finns information på fler språk än svenska?
- C. Vilka kan känna igen sig i bilder och exempel i verksamhetens kommunikation? Utgå från följande faktorer: språk, hudfärg, födelseland, trosuppfattning, legal status och kulturella uttryck.
  - Vem får representera vad? Exempelvis: Vilka porträtteras som offer respektive förövare? Vilka skildras i yrkesroller respektive som mottagare av service? Vilka tilldelas normativa respektive normbrytande könsuttryck och sexualiteter?
- D. Vilka begrepp använder vi för att beskriva verksamhetens målgrupper? Finns det någon som synliggörs eller bekräftas av dessa begrepp? Riskerar de att diskrimineras eller kränka någon?
- E. Finns det beredskap för att hantera rasistiskt motstånd, (nät)hat eller attacker mot verksamheten? Hur kan vi bli bättre på att hantera detta?



LÄS GÄRNA "Vilka ord använder vi?", "Att tänka på när du väljer begrepp" och "Några vanliga begrepp" i [Antirasistisk hivprevention](#) (s 16–20).

### ATT TÄNKA PÅ

- Fundera på hur ni kan använda nya och befintliga kanaler på olika sätt för att bättre nå underrepresenterade grupper. Det kan till exempel handla om att ta fram en telefonlinje dit den underrepresenterade gruppen kan ringa och få prata andra språk än svenska.
- När man vill öka representationen av underrepresenterade grupper i kommunikationen är det lätt hänt att ha bilder på icke-vita personer i positioner där de i dagsläget inte förekommer i organisationen. Fundera därför på hur ni kan hitta rätt balans så att ni breddar representationen utan att ge en falsk bild av verksamheten.
- Se upp för att fastna i diskussioner om vilka begrepp ni ska använda. Det är viktigt att reflektera över vad olika ord signalerar, men det finns inga perfekta begrepp för alla sammanhang. Kom gärna överens om några begrepp men var öppna för att omvärdera dem längre fram.



# Nästa steg: en handlingsplan

Efter samtalet bör gruppen, eller de som leder verksamheten, identifiera de områden som ska förändras. Ta hjälp av följande lista för att konkretisera arbetet:

- Formulera förslag på åtgärder.
- Prioritera bland åtgärderna.
- Utse en ansvarig för varje åtgärd.
- Gör en tidsplan.
- Förankra handlingsplanen. Hela organisationen behöver förstå vad som ska ske och varför.
- Sätt upp en tid för uppföljning där ni utvärderar hur arbetet gått och vad ni behöver arbeta vidare med.

## Några ord på vägen

Liksom annat utvecklingsarbete är det tidskrävande att förändra en verksamhet utifrån ett antirasistiskt perspektiv och det finns ofta inga givna svar på exakt vad som behöver göras. Men genom att återkommande *fråga vidare* kan vi få fler perspektiv och bli mer öppna för att vår bild av oss själva och verksamheternas målgrupper kan ruckas på. När vi genomför de åtgärder som identifierats i samtalet minskar risken för att våra verksamheter utesluter icke-vita och personer som flyttat till Sverige. Därmed skapas också större möjligheter för jämlik sexuell hälsa och lika rättigheter i praktiken.

Så *fråga vidare!*

©RFSU Göteborg, RFSL Göteborg, Positiva Gruppen Väst, SRHR-teamet i Göteborgs Stad och Närhälsan Kunskapscentrum för sexuell hälsa Västra Götalandsregionen, 2018

Projektledare: Agnes Dahné

Projektgrupp: Hanna Byström, Tanya Charif, Knut Jakobsson, Elin Klingvall, Linda Palhamn och Hanna Rahm.

Text: Agnes Dahné i samarbete med projektgruppen

Textbearbetning: Madde Lundin

Illustrationer: Aliz Kivelä (aliz.bk@instagram)

Grafisk formgivning: Eva Jais-Nielsen

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

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



Göteborgs  
Stad

Närhälsan