

Avsnitt 6 Antidiskrimineringspodden – Strukturell diskriminering: hårda eller mjuka frågor?

Olivia: Hej och välkomna till Antidiskrimineringspodden, avsnitt 6, jag heter Olivia och arbetar som verksamhetsledare på Antidiskrimineringsbyrån Uppsala, en av 18 lokala antidiskrimineringsverksamheter i Sverige idag. Vi arbetar ju med att ge kostnadsfri rådgivning och stöd till personer som har blivit utsatta för diskriminering och jobbar också förebyggande genom utbildning, informationsspridning och opinionsbildning. Idag ska vi ju prata om strukturell diskriminering och strukturella effekter av vårt arbete. Med mig i podden idag har jag Jenny Saba Persson, varmt välkommen!

Jenny: Tack så mycket!

Olivia: vill du presentera dig lite mer om vem du är och vad du gör?

Jenny: ja, men precis som du Olivia så är jag också verksamhetsledare på en antidiskrimineringsbyrå och jag jobbar ju då på Rättighetscentrum Västerbotten, och vi har kontor i Umeå och jobbar regionalt i Västerbotten. Min bakgrund har jag som grundskolelärare och genusvetare. Men sen har jobbat i olika verksamheter, stiftelse, kommun och även i civilsamhället med kopplingar till olika projekt med ungas inflytande, kvinnors inflytande, jämlikhetsfrågor. Sen har jag haft ett hjärta för frågor som handlar om diskriminering sen jag var väldigt ung, sen egentligen tidigt 90-tal där jag har varit engagerad i frågor kring rasism, feminism men också asylrättsfrågor. Så det är lite av min bakgrund.

Olivia: välkommen! Men du idag så ska vi ju prata om strukturell diskriminering och strukturella effekter av vårt arbete, men till att börja med så tänker jag att vi kan reda lite i en skillnaderna mellan diskriminering, strukturell diskriminering, kanske andra former om diskriminering som vi hört talas om. Men om vi börjar med diskriminering så har vi ju pratat ganska så mycket om det i tidigare avsnitt av podden, det går att lyssna på dem fortfarande. Men extremt förenklat så är ju diskriminering när någon missgynnas eller blir sämre behandlad än nån annan, och det har med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna att göra. Men strukturell diskriminering då, hur skulle du förklara det, vad är det för dig?

Jenny: Ja det är ju lite större än den där juridiska beskrivningen. Jag sa till dig precis innan vi började att jag läste nånstans att strukturell diskriminering utgör de murkna brädorna i samhällets golv. Och jag tänker att strukturell diskriminering handlar om att vi människor har väldigt olika förutsättningar i livet. När det handlar om att få tillgång till likvärdiga livsvillkor, grundläggande mänskliga rättigheter. Och att vi har den här idén och att vi lever utifrån en idé om människors lika värde. Men att i verkligheten har vi inte alls tillgång till lika rättigheter och många av oss får inte alls ett värdigt bemötande. Så det handlar egentligen om att vi har väldigt olika förutsättningar, när det gäller att leva, verka, känna oss trygga, och må bra i samhället. Och när man pratar om strukturell diskriminering så pratar man ju ofta om maktstrukturer, maktordningar och strukturer som på olika sätt utgör hinder för många av oss när det gäller att uppnå lika rättigheter och möjligheter. Det finns ju en rad olika maktordningar, kön, ras, etnicitet, klass, ålder, funktionsmakt osv. Och det betyder ju egentligen att de av oss som råkar födas in i en familj men dålig ekonomi, eller de av oss som råkar födas med en normbrytande funktionalitet, eller att vi råkar tillhöra en

minoritetsreligion, utsätts för olika hinder. Och då kan man ju prata om strukturell diskriminering som på olika sätt försvårar för oss. Och det kan ju handla om en massa olika saker. Det är ju allt ifrån att kunna ha en hyfsad levnadsstandard till att kunna ha tillgång till en trygg permanent bostad, eller likvärdig skola, vård, omsorg eller att kunna röra sig fritt i samhället.

Olivia: och också ta del av samhället?

Jenny: att känna sig som en del av samhället. Att ha förtroende för samhället. Den strukturella diskrimineringen blir nåt som väldigt mycket genomsyrar människors liv. Och bidrar till effekter som är väldigt långtgående och påverkar ens livskvalitet på många sätt. Så det är så jag väldigt kortfattat skulle beskriva strukturell diskriminering. Vad tänker du på?

Olivia: oftast tänker jag att den juridiska diskrimineringen, den sker på grund av att det finns strukturell diskriminering i samhället. Det finns strukturer och maktordningar som gör att vissa personer, och vissa grupper, också blir diskriminerade på individnivå. Att det finns en skillnad där i individ versus samhället.

Jenny: ja men precis!

Olivia: Jag har svårt att hitta andra ord än strukturell. Men liksom ramen för var vi rör oss, i den ramen kan vi också utsättas för diskriminering på individnivå, men diskrimineringen är så pass mycket större än så. Om vi tittar på nu pågående krig, synen på vem som är en flykting eller vem som har rätt att komma var, det bygger ju på ett helt system av geografiska indelningar av länder, nu svamlar jag iväg lite men det kan ju bli hur stort som helst att prata om det. Men för att knyta ihop det lite: för mig handlar det om att utan strukturell diskriminering skulle det nog inte heller finnas diskriminering mot enskilda individer. Det skulle vara väldigt väldigt sällsynt i alla fall. För det är en del av ett system på nåt sätt.

Jenny: ja men precis jag tänker också att konsekvenserna av strukturell diskriminering blir också skapandet av en systematik av över- och underordning kring olika grupper i samhället. Och att det visar sig i specifika situationer och det är många av de här situationerna som vi är involverade i som antidiskrimineringsbyråer som möter på konkreta saker som händer i livet. Där det liksom uppstår hinder. Men också i generella livsvillkor.

Olivia: men om vi ska försöka vara väldigt konkreta, att ge några exempel. Om vi tänker att det finns en funktionsmaktsordning som gör att vissa byggnader är byggda för vissa personer, och de personerna är seende, gående, de vet hur de ska orientera sig i ett rum och kan hantera all form av ljussättning. Den strukturen som den byggnaden är utformad efter, den är byggd på en viss normativ person, och den individuella diskrimineringen i det hela är ju då när en person som inte är seende, eller inte kan orientera sig i det här rummet, försöker ta sig in i den här byggnaden. Då kan ju diskrimineringen vara mot den här enskilda personen. Den strukturella delen av det är ju att hela den här byggnaden är strukturerad utefter en annan norm, en annan person.

Jenny: precis, och jag tänker att om du är en person eller tillhör en grupp som då lever med normbrytande funktionalitet, så vet man ju, man känner till den här normen, där vi som har normföljande kroppar är vana, att vi har privilegiet att vi vet att vi kan röra oss fritt, vi kan ta

oss in i den här byggnaden. Och tvärtom, om du då har en normbrytande funktionalitet, så förutsätter du att du kommer att bli exkluderad. Vilket också bidrar till en oro, en stress, som kan bli väldigt svår att kunna driva som diskriminering, i juridisk mening. Men det påverkar ju människors möjlighet till att känna sig trygga, och inkluderade i det här samhället och att ha tillit till våra samhällsinstitutioner. Om jag ska få tillgång till lika möjligheter och rättigheter så måste jag hela tiden föra mina individuella kamper. Och vara beredd på det. Och det blir ju en väldigt stressande livssituation.

Olivia: då är ju du inne lite och tangerar det här med minoritetsstress tänker jag, som vi säkert skulle kunna ägna ett helt avsnitt åt, men för att återknyta till den liknelse du gjorde i början, det här med samhällets murkna brädor, eller de murkna brädorna i samhällets golv. Att strukturell diskriminering luckrar upp det förtroendet för samhällets institutioner, det är inte så jäkla konstigt att det sker om människor utsätts för den strukturella diskrimineringen hela tiden, så är det ju också omöjligt att känna förtroende för samhället och känna sig som en del av samhället. I början tyckte jag att den där liknelsen var lite svår, men jag tycker att den är väldigt rättvisande.

Jenny: ja men precis, och om man ska spinna vidare på det, i ett samhälle, om vi tänker att vi ser det som ett hus, med ett golv, så är det alltid vissa grupper som hela tiden kan stå medan vissa vet att "jag kan falla igenom det här golvet när som helst". Att ens liv blir lite villkorat. Men här är vi också inne på hur den strukturella diskrimineringen upprätthålls. Du pratade ju om ett otillgängligt hus. Och det handlar ju om de här normerna och oskrivna reglerna, kring vad som anses vara normalt eller inte, och om man faller utanför det där så klarar man inte av att ta del av det som man tänker är vår välfärd; alla har rätt till skola, alla har rätt till ett jobb, alla har rätt till en bostad. Men de där rättigheterna är på nåt sätt för oss som är normföljande. Det påverkar våra beteenden och våra förhållningssätt. Och våra rutiner i samhället.

Olivia: men det här om hur den upprätthålls, jag tänker också att mycket av den strukturella diskrimineringen kommer ju inte in som ärenden till oss antidiskrimineringsbyråer, för att det är så vedertaget, eller accepterat eller att folk är så vana vid det. Folk säger att det inte är nån idé att jag ställer mig i kö till den där bostaden för jag vet att jag inte kommer att få den, på grund av etnisk tillhörighet eller inkomstkrav eller vad det nu kan vara. Men att väldigt mycket av den strukturella diskrimineringen är också på individnivå drabbande, att folk utsätts för den också. Men att strukturen känns så svår att krossa på nåt sätt, att man inte ens försöker.

Jenny: ja men den är så normaliserad. Det är väl det där att om vi vill verka mot strukturell diskriminering och för lika rättigheter då måste vi ju ha i alla fall en förståelse för att de som faller utanför normen, om man lever i en brun kropp så blir man utsatt för rasism, eller om man inte tillhör en hetero- eller cisnorm så drabbas man av homo- och transfobi. Men att uttrycken är så varierande och går inte alltid att komma åt via den juridiska diskrimineringen. Utan man måste också jobba på andra sätt.

Man brukar ju prata om internaliserad rasism eller internaliserad diskriminering att man på nåt sätt förutsätter diskriminering. Och på ett sätt så finns det ju fog för det.

Olivia: absolut.

Jenny: så jag behöver ju se till att skapa förutsättningar för mig själv för att kunna känna mig trygg på olika sätt och då planerar jag för att jag kommer ha det svårt att få en bostad, därför måste jag tänka på ett annat sätt. Jag kommer ha det svårt att klara en utbildning.

Olivia: då är vi tillbaks lite på minoritetsstressen igen, för så uttröttande som det är att hela tiden ha alternativa strategier, alternativa förhållningssätt till ens omvärld. Det sätter ju också fingret på att den person som faller inom normen för den här strukturen, behöver ju inte det.

Jenny: nej, den behöver inte det och jag tänker också att det är både det att man inte behöver det och man behöver inte förhålla sig till det. Och man behöver inte se det. Det blir nåt som man kan välja att se ibland kanske. Och ibland välja att titta bort. Mer och mer så börjar man ju prata om diskriminering som ett folkhälsoproblem, det får de här mer långtgående konsekvenserna, och det finns ju också forskning på med kortare livslängd, ohälsa och apropå hur man planerar sitt liv att många undviker att söka vård i rädsla för att få ett ovärdigt bemötande eller att inte bli tagen på allvar, att man försöker undvika situationer där man kan utsättas.

Olivia: det ser vi ju också i våra ärenden, personer som kommer till oss som nån slags sista utpost i en arbetssituation eller liknande, det är ju personer som mår otroligt dåligt att det gått så pass långt att de är sjukskrivna och av den anledningen också inte kan komma tillbaks till jobbet för att det här liksom har knäckt dem.

Jenny: och det är ju nånting som jag kan bli så otroligt provocerad kring när jag hör, vilket jag tycker att väldigt många pratar om, de här frågorna som mänskliga rättigheter som mjuka frågor, att vi också ska fokusera på de mjuka värdefrågorna, medan jag tycker att det blir väldigt tydligt i vårt arbete att det här är de hårda frågorna. Och folk som jag i regel... vi träffar ju många som har väldigt god kunskap och mycket egen eller levd erfarenhet av diskriminering, att det också kan finnas en föreställning om att människor ringer och klagar hos oss, att nån har varit dum mot dem. Det är ju väldigt sällan det handlar om att man känt sig lite orättvist behandlad. Det är ju snarare väldigt hårda frågor, att jag har blivit omplacerad, eller jag håller på att förlora mitt jobb, jag håller på att bli vräkt, eller jag har blivit underkänd på min utbildning. Det är väldigt hårda frågor.

Olivia: men hur kan vi då komma åt det? Vad ska vi göra då och vad gör vi? Vi pratar ju en del om det här när vi när vi gör vår rapportering till vår största bidragsgivare MUCF, myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor. För där när vi ska göra vår rapportering om vad vi har gjort under året så anger vi antalet ärenden vi har haft och vad vi har gjort för insatser i de ärendena. Men det synliggör inte de strukturella effekterna som vårt arbete har eller får i samhället. Tex så är en punkt som vi rapporterar på hur de har avslutats, att en har hänvisat ett ärende vidare, eller nått en förlikning, eller olika koder som vi sorterar våra ärenden under. Men att hänvisa ett ärende vidare kan ju betytt en otrolig mängd insatser som får strukturella effekter senare. Vad ser du för strukturella effekter av det arbete som vi som antidiskrimineringsbyråer gör?

Jenny: om jag tänker vad det är jag ser, det vi kan ta på, det är ju det som vi gör i vår kostnadsfria juridiska rådgivning. Det är ju när en person söker stöd hos oss, så jobbar vi ju väldigt mycket med att hitta lösningar för den situationen som en person hamnat i, här och nu, och där tänker jag att vi sitter ofta med i lösningsfokuserade dialoger tex på en skola, eller tillsammans med ett fackförbund på en arbetsplats. De här lösningsfokuserade dialogerna handlar om att undanröja diskriminerande hinder som gör att en elev eller ett barn inte får tillgång till utbildning eller en likvärdig skolgång. På det här sättet så gör vi så att vi både kan bidra till en lösning för en individ, men också att de som kommer efteråt inte ska utsättas för samma sak. Så vi är med i att förändra strukturer från att vara exkluderande till att bli mer inkluderande eller inklusiva. Och det ger ju antidiskriminerande effekter för fler. Väldigt omgående. Så det är ju en del som vi gör som jag verkligen ser att här bidrar vi med en väldigt konkret förändring. Men sen är det ju också så att vi antidiskrimineringsbyråer är med och driver fram rättspraxis, och det är ju nåt vi behöver. För det är ju att sända signal om att diskriminering är olagligt i Sverige. Och de signalerna sänds ju både till oss som rättighetsbärare och vi är ju alla rättighetsbärare, och skyldighetsbärare, alltså de som har ett ansvar att respektera, skydda, värna och främja människors rättigheter. Så att det är den delen. Sen så tänker jag att vi har andra verktyg.

Olivia: får jag bara stoppa dig där lite, för jag tänker på det här med att det får effekter om en elev blir utsatt och så förändrar vi situationen för den eleven så får det också effekter på andra sätt eller för andra elever i liknande situationer. Men det kan ju också vara att det blir ett uppvaknande i andra frågor. Om en elev pga tillgänglighet, eller otillgänglighet som diskriminerande struktur, inte kan nyttja omklädningsrummen på skolan, då är steget inte heller jättelångt till att titta på om det finns andra grupper också som exkluderas nu när vi åtgärdat det för den här enskilda eleven, hur blev det då för personer som har en könsöverskridande identitet eller, hur ser det ut med jämställdheten i omklädningsrummen, att det kan också få strukturella effekter på andra områden än det som var lösningen i det här fallet.

Jenny: precis, och också att bidra ett perspektiv om man vill kalla det för det, att det här är också aspekter som vi behöver tänka på när vi organiserar en skola. Även om det finns lagkrav, vi har de aktiva åtgärderna, så för oss, vi sitter ju här i Umeå, vi hade en person som skrev en masteruppsats på uppdrag av oss för att undersöka hur man jobbar med aktiva åtgärder i Umeå kommuns grundskolor och då gjorde den här personen en undersökning med kvalitativa intervjuer och tittade på hur man jobbar. Jag tror egentligen inte att Umeå kommun skiljer sig från andra kommuner, men det är ju mycket ett reaktivt arbete. Att man liksom jobbar med frågor när de redan är ett faktum, att diskrimineringen är ett faktum, eller när någon blivit utsatt för sexuella trakasserier så gör man insatser, men man ligger inte steget före och tänker på hur kan vi förebygga det här och hur kan vi... hur organiserar vi vår skola.

Olivia: det ställer ju lagen krav på att man ska göra, man ska jobba förebyggande men vi vet i praktiken att det inte sker och det är absolut inte unikt för Umeå kommun, det finns många andra kommuner, men samtidigt också en ödmjukhet för att det här tar tid. Det är inte bara en temadag i början av terminen utan ett arbete som måste göras kontinuerligt.

Jenny: precis, det tar tid och det är ett arbete som kräver sitt. Och att det kräver ett, om vi nu tittar på skyldighetsbärarna, det krävs att makten tar ett ansvar för de här frågorna och säger att det här är jätteviktigt, det här ska vi prioritera. Jag upplever ju att det finns ofta ett engagemang och en vilja men att det kanske saknas förutsättningar ibland för arbetet.

Olivia: men fler strukturella effekter, jag avbröt ju dig här innan för att jag ville backa tillbaks, men om vi backar fram igen...

Jenny: men vi jobbar ju med den juridiska rådgivningen men så jobbar vi ju också med utbildning och information. Och i en utbildning så är vi ju med i att förmedla kunskap om grundläggande rättigheter, hur vi med olika typer av rättighetslagstiftning, vi har ju ofta fokus på diskrimineringslagen, men hur vi kan förebygga diskriminering. Och det gör ju att fler får kännedom om sina rättigheter men får också en kännedom om ansvarsfördelningen i samhället. Och det kan ju i sin tur öka möjligheterna så att fler får sina rättigheter tillgodosedda. Men sen vet vi ju att all diskriminering går ju inte att utbilda bort, och i synnerhet strukturell diskriminering.

Olivia: det går liksom inte att fixa de här murkna plankorna genom att slänga in en liten workshop

Jenny: nej men det jag skulle säga är att strukturell diskriminering har ju med maktfrågor att göra och det gör ju att det blir lite komplicerat. Att även om det då kan finnas ett konsensus kring att alla människor är lika värda, så handlar det ju också om att makten också ska fördelas, och att fler ska kunna ta del av rum, känna sig trygga, och det innebär ju att vi då, eller de av oss som följer normen, behöver ändra beteenden, kanske ändra sitt språkbruk, förändra sig, titta på sig själv, släppa fram nån annan. Och det där är ju nånting som inte görs av sig självt utan då måste man också jobba med andra verktyg. Och här behöver vi ju politiskt arbete, påverkansarbete.

Olivia: som en del av vårt opinionsbildande eller informationsspridande arbete så sitter vi ju också med i olika referensgrupper, eller lämnar remissvar när det ska tas fram en ny lag eller liknande eller göras förändringar i diskrimineringslagen, sitter vi med just nu, och det är ju också ett sätt att förändra strukturen. För lagarna som finns har ju också en normerande effekt i samhället. För att återknyta till att känna till sina rättigheter, att kunna utkräva dem men att känna till dem är nästan en förutsättning för att de överhuvudtaget ska ha nån verkan. Vi har ju svängt oss med lite begrepp, kopplat till strukturell diskriminering, men det finns ju en massa andra begrepp också som ibland dyker upp i samma härad eller sammanhang. Institutionell diskriminering, systemic eller systemdiskriminering, kulturell... Vad tänker du kring det?

Jenny: kulturell diskriminering tänker jag att vi varit inne på för det handlar ju om de normerande föreställningar och normer vi har som genomsyrar vårt samhälle kring vad vi anser vara normalt och inte normalt och eftersträvanvärt och så. Institutionell diskriminering tänker jag är ju en del av den strukturella diskrimineringen egentligen som handlar om formella lagar eller regler eller policys som leder till att vissa grupper hindras, inte kan ta del av sina rättigheter.

Olivia: och där kan man bli lika förvånad varje gång, när vi ser att det är lagar som diskriminerar, det här är inte personer, eller enskilda individer som utsätter en annan individ för annan sämre behandling utan det här är en lag som faktiskt aktivt diskriminerar människor.

Jenny: jo men om vi tittar bakåt i tiden blir det väldigt lätt att få syn på de här exemplen av institutionell diskriminering. Och vi är ju dessvärre väldigt blinda för den tid vi lever i nu. Precis som på många andra platser i världen har ju Sverige haft många exempel och har många exempel på institutionell diskriminering som sanktioneras många gånger av staten. Och vi är ju liksom väldigt duktiga på att följa regler och policys och lagar i Sverige. Här behöver vi vara väldigt vaksamma. För diskriminering sker ju också när vi följer lagar och regler.

Olivia: exakt. Och lagarna behöver ju följa med i samhällsutvecklingen. Och det gör de ju ibland, och ibland måste vi skrika högt för att de faktiskt ska följa med.

Jenny: det finns ju många exempel på när det har sanktionerats av staten, vi har ju tex frågan om rösträtt där vi har haft regler som exkluderat grupper från politiskt inflytande. Att vi brukar säga att kvinnor fick rösträtt 1921 men att det var ju inte alla kvinnor. Romska kvinnor fick rösträtt 1950 och kvinnor med funktionsnedsättning fick rösträtt 1989. Så på nåt sätt är det som du säger det här med att lagar och regler måste hela tiden uppdateras för att omfatta fler.

Olivia: Och det är ju nånting som vi jobbar med parallellt med vårt arbete hela tiden. För det är ju fortfarande förvånansvärt många lagar som diskriminerar och där nya situationer uppkommer. Pga samhällsutveckling, pga globalisering, det kommer nya hinder och frågeställningar som behöver lösas.

Jenny: sen tänker jag också att det är... den här tanken att rättigheter är nåt som vi får fler och fler, och sen så är det också fel att säga att man får rättigheter, för det är ju ingen som fått de här rättigheterna utan kamp. Utan det är ju ofta en lång kamp som har drivits av sociala rörelser. Men det måste ju hela tiden bevakas, för det är ju inte den enkelriktade utvecklingen, det är ingenting som garanterar människors rättigheter. Vi ser ju utrymmet och tendenserna för tex kvinnors rätt att bestämma över sin kropp, eller hbtqi-personers rättigheter att det här rättigheterna är under omförhandling. Precis som du säger är det ju så att vi stöter ju på de här reglerna eller policys som idag exkluderar människor från likvärdigt deltagande, eller likvärdiga rättigheter.

Olivia: Det är de murkna plankorna...

Jenny: Det är de murkna plankorna. Så det är intressant att fundera över vilka rättighetsfrågor som... om vi tänker att vi ska se tillbaka på den här tiden om hundra år, det är då vi kommer att få syn på, "ahaa"

Olivia: åh vad intressant nu hamnade jag i en tidsresa här. Men jag tänker på det här med utbildning, att det går inte att utbilda bort diskriminering till 100% men däremot så kan ju en process där människor börjar tänka på ett annat sätt eller skiftar lite i perspektiv som du

nämnde, det kan ju nåstans utgöra - och nu har jag snöat in på de här plankorna- men det kan ju utgöra tvärgående plankor som faktiskt det går att stå på. Som kanske kan lagar delar av det här golvet, samhällets golv, så att vi faktiskt, att det finns plankor att gå på.

Jenny: jag tänker att kunskap är en förutsättning för att vara medveten och veta på vilket sätt man ska göra saker, men sen att det görs, där behöver vi vara liksom många. Tillsammans tror jag som faktiskt ser till att det görs.

Olivia: och där ska vi ju säga, kampen fortsätter ju, vi fortsätter, men vi är inte de enda som arbetar mot diskriminering i samhället. Vi antidiskrimineringsbyråer gör det absolut, men vi är inte de enda.

Jenny: det är vi verkligen inte.

Olivia: Vilka andra finns det?

Jenny: jo men vi har ju många sociala rörelser, som jobbar hela tiden. Vi har den feministiska rörelsen, vi har hbtqi-rörelsen, inte minst funktionsrättsrörelsen och tillsammans så jobbar vi ju för det är ju vår vision att vi ska ha ett samhälle som är fritt från diskriminering men vi jobbar på.

Olivia: vi jobbar på! Tusen tack Jenny för att du var med idag i Antidiskrimineringspodden. Gå gärna in och följ oss på Instagram och Facebook där vi lägger ut titt som tätt, om diskriminering, mot diskriminering. Tusen tack Jenny!

Jenny: Tack!