

Intern antirasistisk handbok



Vänsterpartiet
Storstockholm



Framtagen av Vänsterpartiet Storstockholm i
samarbete med Mångkulturellt Centrum. 2024.

Layout & illustration: Elin Forghani



**To build community
requires vigilant
awareness of the work
we must continually
do to undermine all
the socialization that
leads us to behave in
ways that perpetuate
domination.**

”Byggandet av en rörelse kräver vaksam uppmärksamhet till det ständiga arbete vi måste göra för att urholka den socialisering som får oss att bete oss på sätt som befäster vår dominans.”

- bell hooks

Innehåll

Förord	6
Inledning	10
Upplägg	10
HANDLINGSPLAN	12
Del 1: Valberedning	14
Problembeskrivning	15
Från uppmuntran till glastak	15
Personval och anklagelser om klanmentalitet	19
Privilegierande av "svenskhet"	20
Avfärdande av antirasism som "identitetspolitik"	21
Vikten av vita kontakter	22
Hårdare krav och minoritetsstress	23
Checklista	24
Diskussionsfrågor	28
Del 2: Medlemsvärvning	30
Problembeskrivning	31
Vithetsnorm i rekryteringskampanjer	31
Brist på uppmuntran att bli aktiv	33
Representationsproblem	34
Kulturella koder inom partiföreningen	36
Vardagsrasism	37
Anciennitetströskel	38
Checklista	39
Diskussionsfrågor	44

Del 3: Föreningsliv	46
Problembeskrivning	47
Snedrekrytering av anställda	47
Motstånd mot självorganisering och separatism	48
Rasistiska härskartekniker tillåts förekomma	51
Bristfällig hantering av rasistiska hat och hot	53
Acceptans för islamofobi	54
Osynliggörande i utåtriktad kommunikation	54
Checklista	55
Diskussionsfrågor	62
KUNSKAPSEDEL	64
Vad är rasism?	65
Rasism utan raser	68
Antirasism: socialistisk kamp eller identitetspolitik?	75
Rasism i marxistisk tanketradition	76
Rasism i svart-marxistisk tradition	78
Rasism inom anarkistisk tanketradition	79
Rasism från ett dekolonialt perspektiv	81
Rasism, kapitalism och idén om framsteg	82
Socialistiska kontra liberala förståelser av rasism	84
Sammanfattning	86
Ordlista	88
Fördjupning	97
Referenser	104
Slutnoter	109

Förord

Det är ett privilegium att tillhöra en organisation som är villig att se sina egna fel och brister och faktiskt agera på dem. Det är så vi utvecklas och växer. Det du håller i just nu är ett praktiskt steg i det pågående antirasistiska arbetet; Vänsterpartiet Storstockholms första antirasistiska handbok.

Jag gick med i partiet ganska sent i livet, jag har alltid varit vänster, bara inte medlem i Vänsterpartiet. Jag är dotter till politiska flyktingar och uppväxt i Skärholmen. Under min tonårstid flyttade familjen till Chile, sju år senare, efter livets alla vändningar, flyttade vi tillbaka till Skärholmen. Det var då jag klev in i vårt parti. Jag har växt upp med rasismen,



**Ingen plats
är immun mot
rasismens uttryck**

jag har sett hur den påverkat mina föräldrar, mina systrar och mig själv. Jag har också sett rasismen i Chile och jag har sett rasismen hinna ifatt nästkommande generation. Rasism finns överallt, det är en maktstruktur som livnär sig på kapitalismen och göder sig på koloniala strukturer. Ingen plats är immun mot rasismens uttryck; rasism finns i mitt liv, i media, i hur urfolken behandlas, på arbetsmarknaden, i skolan och i den internationella kontexten. Rasismen diktarar vems liv som är värt mer eller mindre. Jag har sett den överallt för att rasismen finns överallt.

Första gången jag klev in på ett vänsterpartistiskt möte hade jag svårt med alla begrepp, det var ju inte vardagssvenska direkt. Och om jag ska vara ärlig så var det samma sorts intellektuella män som ville förklara sanningen på det svenska mötet, som dem jag träffade på chilenska möten under 90-talets studentrörelse i Chile. Men en sak var annorlunda; mötena var strukturerade så att både kvinnor och män tog plats, man synliggjorde patriarkatet. Det blev jag väldigt tacksam över. Däremot var det inte lika enkelt att få förståelse kring eller synliggöra rasistiska strukturer som hindrade medlemmars jämlika

deltagande. Hur får vi till en vettig representation, och hur skapar vi ett parti som är lika välkomnande för Eva som för Oruba? Ett av stegen är den här handboken.

Ja, vi är ett antirasistiskt parti men det sker inte av sig självt. Precis som vi är ett feministiskt parti, och vet att det inte gör oss immuna mot patriarkala strukturer. Vi måste vara villiga att skapa en struktur inom partiet så att partiet är det trygga rummet för fler och kan utveckla sin politik för fler. Det är vad den här boken handlar om. Den kommer också i en tid då vi behöver socialistisk antirasism som mest; aldrig har Sverige haft en så högerextrem regering som nu. En regering som ansvarslöst äventyrar vårt lands grundläggande demokratiska värderingar. Vi är fler och fler som känner av otryggheten som uppstår när regeringen och högern gör skillnad på människor. När du kliver in på ett vänsterpartistiskt möte ska du känna dig trygg i att det finns verktyg och strukturer att arbeta med för att skapa ett tryggt parti. Det är vårt gemensamma ansvar att använda dessa verktyg.

Det här är en väldigt praktisk bok som ska vara enkel att ta till sig, men också upplysande. Vi ska genom boken stå på samma grund, och vi



Du ska känna dig trygg i att det finns verktyg och strukturer att arbeta med för att skapa ett tryggt parti.

ska använda oss av samma ord för att uttrycka och beskriva det som sker. Jag är säker på att den kommer att bidra till att fler vågar ta ansvar för det antirasistiska arbetet, att vi blir fler aktiva, att vi kommer att förbättra vår politik på många områden och på så sätt värna om och utveckla vårt antirasistiska, socialistiska ben i partiet.

Kamrater, ingen är fri förrän alla är fria.

Lorena Delgado Varas

Riksdagsledamot för Vänsterpartiet

Inledning

Detta är en handbok för antirasistiskt arbete inom Vänsterpartiet Storstockholms partiföreningar. Syftet är att ge kunskap och verktyg för ett internt antirasistiskt arbete på partiföreningsnivå. Handboken är framtagen av forskare vid Mångkulturellt centrum (MKC) på uppdrag av Vänsterpartiet Storstockholm. Den bygger på fokusgruppsintervjuer som genomfördes under vintern 2022–2023 med förtroendevalda, tjänstepersoner och aktiva medlemmar både i Storstockholm och andra delar av landet. Intervjupersonerna valdes ut av Vänsterpartiet Storstockholm på grundval av deras kunskaper och erfarenheter i frågan. Intervjuerna ger inblick i negativt rasifierade medlemmars erfarenheter och ligger till grund för de problemanalyser och åtgärdsförslag som presenteras i handboken. Tanken är att använda kunskap grundad på intervjupersonernas erfarenheter på olika geografiska platser och positioner inom partiet för att utforma ett förebyggande arbete på distrikts- och partiföreningsnivå, och som även kan bidra positivt till utvecklingen på riksnivå.

Upplägg

Handboken innehåller två olika delar: en handlingsplan och en kunskapsdel. Dessa

kan läsas separat, i valfri ordning eller jämte varandra. Handlingsplanen är praktiskt inriktad och behandlar tre åtgärdsområden: valberedning, medlemsvärkning och föreningsliv. Dessa tre åtgärdsområden behandlas i var sitt avsnitt, och innehåller en sammanfattning av de problembeskrivningar som formuleras i fokusgruppsintervjuerna, illustrerade med citat, en checklista samt diskussionsfrågor. Kunskapsdelen innehåller en rasismdefinition, en idéhistorisk beskrivning av förhållandet mellan antirasism och socialism, en ordlista och tips på fördjupning. Kunskapsdelen är utformad som ett svar på de kunskapsluckor och missuppfattningar som framkommit under fokusgruppsintervjuerna.*

Både handlingsplanen och kunskapsdelen är skraddarsydda för internt antirasistiskt arbete inom Vänsterpartiet Storstockholm och riktar sig till medlemmar, tjänstepersoner och förtroendevalda. Vår förhoppning är att partiföreningarna ska kunna använda handboken som en resurs för att bli medvetna om och reflektera över de rasistiska mönster och strukturer vi alla, ofta omedvetet, bidrar till att reproducera, och att handboken därmed ska kunna fungera som ett stöd i partiets interna antirasistiska arbete.

Mångkulturellt centrum, 26 oktober 2023

*Kunskapsdelen är inte antagen som politiskt dokument för distriktet.

Handlingsplan

Del 1 - Valberedning

Del 2 - Medlemsvärvning

Del 3 - Föreningsliv

En antirasistisk handlingsplan är viktig för att säkerställa att en partiförening eller ett distrikt agerar i enlighet med partiets värden om jämlikhet och rättvisa, och kan således bidra till arbetet med att skapa ett mer inkluderande och jämlikt samhälle. En antirasistisk handlingsplan är ett verktyg för att identifiera och åtgärda rasism och diskriminering inom partiet, och för att bygga förtroende och engagemang bland medlemmar och väljare. Det underlättar partiets strävan att representera de exploaterade klasserna oavsett hur de rasifieras. En antirasistisk handlingsplan visar på ett engagemang för att inkludera och lyssna på alla medlemmar och kan locka fler människor att engagera sig i partiet. Genom att inkludera antirasistiska perspektiv och erfarenheter i beslutsprocessen kan partiet fatta mer välgrundade beslut och utveckla en politik som bättre reflekterar maktförhållandena i samhället.

Den antirasistiska handlingsplanen är uppdelad i tre avsnitt: "Valberedning", "Medlemsvärvning" och "Föreningsliv". Varje avsnitt innehåller en problembeskrivning där anonymiserade citat från intervjuerna möjliggör en djupare förståelse för negativt rasifierade medlemmars erfarenheter av rasism inom partiet. Detta följs av en checklista och diskussionsfrågor som kan användas inom partiföreningarna som ett stöd för studiecirkel och interna workshops i syfte att kollektivt öka kunskapen och stärka det antirasistiska arbetet.

Valberedning

I en valberedning bereds val till olika förtroendepositioner genom att ta in nomineringar och utifrån dem lägga ett förslag till beslut.

Valberedningen har därför en strategisk och viktig roll när det gäller att säkerställa inkludering och jämlikhet. Att inkludera antirasistiska perspektiv i valberedningens arbete med att formulera urvalskriterier, analysera fram vilka kompetenser som behövs och hur dessa ska bedömas, ger verktyg till att bryta rasistiska mönster.



Problembeskrivning

I detta avsnitt sammanfattas problemområden rörande valberedningsarbetet som dokumenterades i intervjustudien denna handlingsplan bygger på.

Från uppmuntran till glastak

För deltagarna i fokusgrupperna framstod Vänsterpartiet som demokratiskt och inkluderande i jämförelse med de andra partier och rörelser i Sverige och utomlands som de hade erfarenhet av. Flera intervjupersoner framhävde särskilt det interna feministiska arbetet. Det var märkbart att partiet lyfte personer som annars marginaliserades, och för unga negativt rasifierade medlemmar fanns möjligheten att bli framlyfta på ett bra sätt. I samtalen framkom att det i partiföreningarna fanns en medvetenhet om att partiet behöver kunskap och kompetens från medlemmar med utländsk bakgrund. Flera intervjupersoner beskriver att de till en början fått mycket positiv uppmärksamhet, uppmuntran och uppbackning för att verka inom sin förening när de gick med i partiet. Det kunde exempelvis handla om att få stöd eller

uppmuntran när de tagit initiativ till att starta en lokalförening eller till att arbeta kring en viss lokalpolitisk fråga.

Problemen började när samma medlemmar blev aktuella för uppdrag på högre poster eller anställningar som tjänstepersoner inom partiet. De beskriver hur de då kunde bli aktivt motarbetade av mer etablerade partikamrater. Detta kunde ta sig olika uttryck. Negativt rasifierade medlemmar som utifrån erfarenhet och kompetens var de mest lämpade för ett uppdrag blev förbisedda. I stället gick uppdragen till medlemmar med mindre kompetens i sakområdet, med motiveringen att de varit med längre i partiet. Att ha varit med i Ung Vänster samt att ha föräldrar som varit med i partiet ansågs trumfa över annan kompetens för att få ett visst politiskt uppdrag. Detta missgynnar systematiskt personer med utländsk bakgrund inom partiet, förstärker vithetsnormen och försämrar kvalitén i partiets politik:



[...] partiet behöver fler aktiva, men man exkluderar personer som inte varit med i Ung Vänster, som inte varit med i partiet och har bra namn på sina föräldrar, vänner och så vidare. Så jag tycker att det är någon slags nepotism och något slags klassamhälle internt i partiet som man bygger upp. Som bygger på att man är vit och att man har varit aktiv i partiet väldigt länge. Och det kraschar med den politiken man vill föra helt enkelt.

bra jobb
där nere!





Negativt rasifierade partimedlemmar som ändå nått upp till partitoppen berättar att de mött motstånd i form av social utfrysning, undergrävande av auktoritet och mikroaggressioner. En intervjuperson berättar till exempel om mötet med en mer etablerad kollega i ett beslutande organ hen blivit invald till:

Hon bjöd mig på lunch. Och jag kände så här: Ah vad coolt, hon kommer liksom berätta vad det här innebär och liksom stötta mig i det här arbetet, hon har ju gjort det här tidigare. Men i stället var det för att tala om för mig att hon inte höll med om att man skulle ha representation i listorna. Det hade ställt till det tidigare för ”att man har en viss bakgrund gör inte att man egentligen vet vad politiken innebär” [...] Så att, det var som att markera: Vi vill inte ha dig här. Vi vill ha dig DÄR, gärna. Jag kommer gärna till [Stockholmsförort] och samarbetar med dig. Jag lyfter dig gärna i interna möten men när det kommer till det här arbetet då, då vill vi inte ha dig.

Flera intervjupersoner uppger att negativt rasifierade medlemmar systematiskt placeras på icke valbara platser. I en av intervjuerna framgår det att anciennitetsprincipen (att lång tid inom partiet används som fördelningsprincip) åberopats av en person som tidigare innehåft ett visst uppdrag. Hen begärde av en yngre negativt rasifierad kamrat, som just valts för uppdraget genom omröstning, att hen skulle avstå från att tillträda posten så att den äldre positivt rasifierade kamraten kunde sitta kvar.

Personval och anklagelser om klanmentalitet

Flera intervjupersoner uppger att negativt rasifierade anklagas för "klanmentalitet" när de mobiliserar stöd från andra negativt rasifierade i sina valkampanjer. Intervju-personer uppger att positivt rasifierade systematiskt placeras på valbara platser som faller inom ramen för godkänt kampanjande. Policyn för personkampanjer och policyn för att lyfta lokala företrädare tillämpas olika beroende på om personen är positivt eller negativt rasifierad:



Vår policy om att inte genomföra personkampanjer ... Jag kan förstå den till viss del och kan ställa mig bakom den till viss del, men den kan också tendera till att balansera på linjen mellan att när invandrare gör det, så är klanmentalitet inte okej och inappropriat medan när vi ska lyfta våra högsta företrädare, som då oftast är vita...



Privilegierande av ”svenskhhet”

Intervjupersoner beskriver att det krävs en särskild framtoning i språk, klädstil och andra kulturella uttryck för att ha en chans att nå högre positioner och uppdrag inom partiet. Kulturella uttryck som avviker från en tänkt svensk norm kan göra mer etablerade medlemmar med maktpositioner inom partiförbundet obekväma. Att föra sig på ett ”svenskt” sätt kopplas samman med kompetens vilket leder till att partikamrater med mer ”svensk” framtoning lättare blir aktuella för uppdrag:



Ja, jag är rasifierad. Man kan se det, men jag är ju inte särskilt mycket hot, för att jag är uppvuxen i Sverige, för att jag är ... Ja, eller det har varit mycket att man rättar sig in i ledet, in i ordningen, men skulle... [---] Jag skulle säga att man sällan anställer någon som ifrågasätter ordningen.

Dessutom förmedlar intervjupersonerna erfarenheter av att deras sätt att uttrycka sig eller visa politiskt engagemang tolkats som ”icke-svenskt”, vilket setts som en belastning som gör kamraten olämplig som politisk representant:



De sa exakt så här: ”Du är inte riktigt svensk, du har ett temperament som vi inte känner igen.”

Avfärdande av antirasism som ”identitetspolitik”

Flera intervjupersoner uppger att när personer som själva har erfarenheter av rasism för fram antirasistiska krav avfärdas det som ”identitetspolitik” trots att antirasistisk politik förs fram som en viktig politisk fråga för partiet både internt och externt. Kampen mot rasism ses med andra ord som ”politisk” om den bedrivs av personer som inte själva är föremål för rasism, men som ”identitetspolitisk” om den bedrivs av personer som själva är föremål för rasism. Från denna synvinkel blir det olämpligt att just personer som har ett personligt engagemang i antirasistisk kamp engagerar sig i partiets antirasistiska politik. De uppfattas ”tala i egen sak”. Detta kontrasterar mot förståelsen av klasskamp som ett kollektivt arbete för den egna gruppens frigörelse – ’arbetarklassens frigörelse måste vara dess eget verk’. Från intervjupersonernas synvinkel är sättet på vilket ”identitetspolitik” kommit att diskuteras inom partiet ett tecken på avsaknad av kunskap om rasismens mekanismer och analys av dess betydelse för klasskampen. Antirasistisk kamp ställs i motsättning till socialistisk kamp. En intervjuperson berättar:

”

[...] tar man upp antirasismen då är man inte lika bra på socialism. Man är inte lika bra på nånting annat liksom. Vilket är intressant med tanke på att alltså, det är typ den rasifierade delen av vänstern som har varit mest radikal när det gäller klasspolitiken också.

Vikten av vita kontakter

Intervjumaterialet pekar på att stöd från partikamrater som rasifieras som vita har varit viktigt för att negativt rasifierade kunnat nå olika uppdrag och positioner inom partiet. Dessa partikamraters förtroende har tillfört den legitimitet och tillit som behövs för att ges förtroendet att inneha ett visst uppdrag:

”

[...] har man en vit allierad i maktposition som hjälper en, så kan man snålskjutsa på det. Man får någon slags pass ..det här fina passet ..det vita passet. Och då får man gärna komma längre upp i listan och så, på grund av att vita ... återigen vita skapar rummen och möjligheterna, vilket jag har många exempel på faktiskt.

Hårdare krav och minoritetsstress

Intervjupersonerna uppger att det ställs högre krav på negativt rasifierade för att få tillgång till olika uppdrag och positioner inom partiet. Detta är något som påverkar energin och motivationen för att på lång sikt orka vara aktiv inom partiet. Det är också något som konkret påverkar hälsan eftersom dessa erfarenheter, och även omfattande forskning, bekräftar att återkommande utsatthet för rasism är en stressfaktor som allvarligt påverkar både den psykiska och fysiska hälsan. Detta brukar kallas minoritetsstress.



Man måste kämpa och jobba hårt och slita, och kanske 200 procent om man jobbar mot de andra medlemmarna som verkligen är med i partiet. Och det känns som, men vad är det? Vad ska jag göra nu? Vad ska jag ... varför ska jag slita och jobba hårt när det är så här? Men det känns som att man måste kunna vara stark för att kunna ta sig fram. [---] Och då känns det att de som är i partiet, de känner varandra, de umgås med varandra, de ... ja, vet exakt vad den ena och andra har fått i uppdrag och ska få uppdrag.

Checklista



Utbilda valberedningsmedlemmar

Se till att alla medlemmar i valberedningen har en grundläggande förståelse för rasism och det antirasistiska arbetets vikt för att nå partiets politiska mål. Denna utbildning bör ge kunskap om strukturell rasism, vithetsnormer i det svenska samhället samt fördjupa valberedningsmedlemmarnas medvetenhet om vilka former av diskriminering de bör uppmärksamma och hur valberedningen kan verka för inkludering.



Mångfald i valberedningen

Se till att valberedningen själv är mångfaldig och representerar olika bakgrund och erfarenhet. Mångfald i valberedningen kan bidra till att lättare identifiera och förstå olika perspektiv och behov.



Tydliga inkluderande riktlinjer

Utveckla tydliga riktlinjer och kriterier för att bedöma kandidater. Formulera och motivera vilka kompetenskriterier som gäller för olika poster. Undvik formuleringar eller kriterier som kan vara osynliga barriärer för personer med olika bakgrunder.



Aktivt söka efter mångfald

Ansträng er för att aktivt identifiera och rekommendera kandidater med olika erfarenheter av diskriminering och förtryck, samt olika kunskaper och färdigheter i att göra motstånd och arbeta emot dessa. Det kan innebära att lägga ner extra arbete för att hitta kandidater som ni annars inte skulle uppmärksamma.



Värdera kandidaters engagemang

Överväg också kandidaternas engagemang för inkludering och antirasistiskt arbete utöver kompetens och erfarenhet. Det kan vara ett viktigt tecken på hur de kommer att bidra till en mångfaldig och rättvis organisation.



Anonymisera eller intervjua

Beroende på vilka slags positioner som kandidater ska väljas till kan anonymisering eller intervjuer ge en bättre chans att undvika medvetna och omedvetna fördomar och hitta rätt kompetens och erfarenhet.

1) För positioner där formell utbildning och dokumenterad yrkeserfarenhet är utslagsgivande: Överväg att använda en

anonymiserad valberedningsprocess där ledamöterna rangordnar kandidaterna var för sig utifrån ett underlag där personliga detaljer som namn och kön inte är synliga.

2) För positioner där sociala och kommunikativa förmågor är centrala: Överväg att intervjua kandidaterna. Följ samma intervjumall för alla kandidater (oavsett om de är personligen bekanta med valberedningens medlemmar eller inte) och följ förbestämda bedömningsmallar. Det är önskvärt att varje valberedningsmedlem fyller i en egen bedömningsmall oberoende av de andra innan valberedningen diskuterar vilka kandidater de tillsammans förordar.



Uppmärksamma språk och kommunikation

Se till att all kommunikation är inkluderande och undviker stereotyper eller exkluderande språkbruk. Detta inbegriper annonsering av positioner, formulering av frågor och interaktion med kandidater.



Följ upp och utvärdera

Efter valet: Utvärdera resultatet av de anti-racistiska åtgärderna. Analysera om målen för mångfald och inkludering har uppnåtts och om det finns områden som kan förbättras ytterligare. Utarbeta ett dokument med förbättrade riktlinjer, mallar och rutiner och lämna över till

nästkommande valberedning. Inför även återkommande anonyma undersökningar bland medlemmarna angående valberedningens arbete i förhållande till inkludering och jämlikhet för att identifiera problem och återkommande mönster.



Kontinuerlig utbildning

Antirasistiskt arbete är en pågående process. Se till att valberedningen fortsätter att utbilda sig och hålla sig informerad om den senaste utvecklingen inom inkludering och mångfald.



Ge stöd

Tillsätt en antirasistisk ansvarig som medlemmar kan vända sig till om de upplever diskriminering och utsatthet för härskartekniker i förhållande till nomineringar, utnämningar och andra frågor som rör valberedningens arbete.



Främja gräsrotsorganisering

Partiföreningen bör erbjuda logistiska resurser till och lyssna på kamrater som organiserar sig för att politisera sina erfarenheter av rasism och formulera problembeskrivningar, krav och förslag. Deras bidrag till partiets antirasistiska arbete är värdefullt!

Diskussionsfrågor

Vad lär ni av citaten?

Välj ut ett citat från detta avsnitt och reflektera tillsammans över hur ni bedömer att det ser ut i er partiförening. Vilka erfarenheter och samhällspositioner har ni som diskuterar tillsammans, exempelvis kön, rasifieringsform, etnicitet och språk? Kan det saknas perspektiv från personer som inte sitter vid bordet? Hur kan ni få kunskap om deras erfarenheter?

tysta ner

Finns uttalade normer?

Vilka uttalade normer finns inom partiföreningen när det gäller vem som ofta ses som kompetent respektive inkompetent i relation till olika politiska uppdrag?

Vems normer?





Hur ser förslaget ut?

Är valberedningens förslag på kandidater socialt homogent i den meningen att alla delar liknande sociala positioner och livsvillkor?

Stärker trovärdigheten?

Vilken betydelse har en antirasistisk valberedning för partiföreningens trovärdighet och förutsättningar att stärka sin lokala relevans?

Våra erfarenheter!

Rasism i er partiförening?

Läs texten under rubriken "Rasism utan raser" i handbokens kunskapsdel och diskutera hur rasism förstås inom er partiförening. Vilka erfarenheter av rasism inom partiet riskerar att avfärdas utifrån denna förståelse?

Medlems- värvning

Att värva och behålla negativt rasifierade medlemmar handlar om att skapa en miljö där människor från olika bakgrunder och med olika erfarenheter känner sig välkomna, respekterade och representerade.

Antirasistiska förhållningssätt och praktiker möjliggör för Vänsterpartiet Storstockholms partiföreningar att öka och bredda värvningen av nya medlemmar. För att behålla medlemmars engagemang behöver partiföreningen skapa mångfald och en gemenskap fri från vithetsnorm. Detta är en kontinuerlig process som kräver engagemang och medvetenhet.

Problembeskrivning

I detta avsnitt sammanfattas de problemområden rörande medlemsvärvning och inkludering som dokumenterades i den intervjustudie med politiker, anställda och medlemmar i Vänsterpartiet som denna handlingsplan bygger på.

Vithetsnorm i rekryteringskampanjer

Intervjumaterialet visar att det både finns ett intresse och en önskan på lokal föreningsnivå att få fler negativt rasifierade medlemmar. I många föreningar saknas aktiva medlemmar från etniska och religiösa grupper som är demografiskt betydelsefulla i föreningens geografiska område. Det finns inte alltid strategier för en medveten värvning av sådana medlemmar. Detta blir synligt bland annat genom att det sällan förekommer negativt rasifierade personer på valaffischer och i annat utåttriktat bildmaterial, vilket riskerar att

”

tolkas som att Vänsterpartiet inte är relevant att organisera sig i. Detta åtgärdas ibland genom att negativt rasifierade som inte är partimedlemmar inkluderas i bildmaterialet, medan grundproblemet lämnas olöst.

..frågan om representation har blivit extremt ytlig där. I stället för att man går till botten med, har vi bra representation i vår partiförening och kommunala grupp? Har vi personer som vi kan lyfta fram? Om vi inte har det, hur ska vi jobba med det? Så har man velat ta in folk utifrån, som inte ens är medlemmar. ”Ja, men de kan vara med på bilderna”, för de uppfyller kriterierna som vi vill visa på mångfald då. ”Ja, men känner inte du någon som är svart, som kan vara med på den här bilden?” Ja, fast så ska det väl inte riktigt funka? Eller att man skämtar bort det och på ett väldigt rasistiskt sätt. ”Ja, men jag kan vara svartskallen”, säger någon som då uppenbart är vit, men färgar sitt hår svart. Och ...ja, många såna incidenter som gör att man tappar sugen.



Brist på uppmuntran att bli aktiv

Många negativt rasifierade medlemmar blir inte aktiva i sin lokalförening eller väljer att lämna efter en tid. Analysen av intervju-materialet tyder på att detta är ett allmänt mönster som kräver ytterligare analys och åtgärder. Det hänger samman med att negativt rasifierade medlemmar inte känner sig trygga, värderade eller motiverade att vara en del av det lokala politiska arbetet:



Eftersom jag inte hade erfarenhet av partiet i sig, så var det som att de två vita männen blev lite tjenis: ”Jaha, du känner den och jaha, du är det” och så. Men mina erfarenheter glömdes bort totalt. Det var bara jag och tre vita män, där det var två nya och den här medlemsansvarige. Och då sa han till slut att, ”Ja, men du skulle passa i den här nämnden och du kanske skulle passa i det här” och så säger han till mig: ”Och du har inte riktigt bestämt dig, så du får vänta in”. Så det är mitt första möte med det här partiet, som ska vara antirasistiskt... och sen var det så att jag mejlade och sa, nej, men nu ... det här känns helt fel efter det här mötet. Jag vill nog inte göra det här. Jag vill inte gå igenom väggar för att visa mina kunskaper. Så jag skrev att jag hoppas av och inte vill längre vara aktiv. För jag hade mejlat dem från början. Och sen så var det några som skrev, vad konstigt att hon som ville vara så engagerad nu hoppas av.

Representationsproblem

Intervjumaterialet pekar på en paradoxal situation i fråga om hur representativitetsfrågor hanteras i partiet. Å ena sidan finns det en tendens att koppla möjligheter för negativt rasifierade att få förtroendeposter till att de uppfyller funktionen att "representera invandrare":



Och alltid så här: Vi behöver en ung invandrartjej i vår panel, kan du?

Å andra sidan uppfattas det som riskfyllt att negativt rasifierade med dokumenterat engagemang, kunskaper och kompetens inom antirasism företräder partiets antirasistiska politik utåt:



Jag hade kunnat göra det [engagera sig i andra frågor än rasism] för att anpassa mig till gruppen [---] för att bli omtyckt eller vad det nu är, accepterad. Ja, men h[e]n är lugn. H[e]n vill inte bråka. Men för mig, från första början var det viktigt att bråka om det här för jag vill gärna komma in och kunna prestera. Och för att kunna prestera då är det bra att fokusera på det man kan. Men de gjorde allt för att jag inte skulle göra det jag kan [antirasistisk politik].

bra men
kan du prata
om



nått Annat

Kulturella koder inom partiföreningen

Återkommande i intervjumaterialet är erfarenheten att ens kompetens inte värderas och att det är svårt att bli en del av föreningsgemenskapen på grund av uttalade normer kring språk. Att exempelvis "bryta" på ett annat språk än svenska kan mötas av nedlåtande kommentarer och innebära att ens kunskaper och erfarenheter inte ses som en resurs på samma sätt som andra partikamraters. I partiföreningarna används också ett specifikt och avancerat marxistiskt språkbruk som alla medlemmar antas vara förtrogna med. Detta bidrar till att negativt rasifierade medlemmar, som inte är bekanta med vissa begrepp eller sätt att tala om partiets frågor, inte känner sig som en del av gemenskapen eller att deras analyser och kunskap inte tas på allvar.

En exkluderande barriär som erfars av negativt rasifierade medlemmar är uttalade kulturella koder som särskiljer de som hör "hemma" från de som egentligen inte passar in i partiet. Det kan handla om klädstil eller att det i partilokalen saknas rum för bön, utifrån en rådande föreställning att personer som engagerar sig i partiet inte är praktiserande

”

muslimer. Detta innebär att medlemmar som är uppväxta i förorter vars klädnormer skiljer sig från normerna i andra stadsdelar eller som klär sig utifrån sitt religiösa utövande, kan känna sig, och i föreningen uppfattas som, avvikande. Detta utgör ett hinder både för att gå med i partiet och vara aktiv på längre sikt.

Jag har pratat med många som är intresserade av att gå med i Vänsterpartiet. Men de säger: ”Ja, men jag passar inte in. Jag har på mig Adidas och jag har på mig märkeskläder...Jag känner inte att jag platsar in.” ..Det finns någon slags informell klädkod och har man på sig ortenkläder ..eller kanske hijab eller något. Att man känner sig utanför. Och då vågar man inte ..ja, gå fram.

Vardagsrasism

Negativt rasifierade medlemmar berättar om både uttalad och outtalad vardagsrasism, alltså att partikamrater har sagt eller gjort något rasistiskt utan en medveten rasistisk intention, men ändå utgår från rasistiska tankemönster. Det skapar otrygghet, ovilja och ointresse att delta i partiets aktiviteter och bidrar dessutom till minoritetsstress:

”

Jag kommer ihåg när vi ställde upp för ett torgmöte i (stadsdel). Och då säger någon: ”Ja, somalier kommer alltid sent, så vi kommer att börja om en timme typ”. Det tyckte jag var jättetråkigt sagt, även om det är personens upplevelse.

Anciennitetströskel

Inom partiföreningarna finns en tendens att medlemmar som varit aktiva i Ung Vänster och har föräldrar som är partimedlemmar lättare blir en del av partigemenskapen och tas på större allvar. Negativt rasifierade medlemmar som har varit aktiva i andra länder eller i andra politiska sammanhang har därför upplevt svårigheter att verka inom sin förening eftersom deras erfarenheter och kunskaper inte ses som betydelsefulla för föreningens arbete. I vissa fall används anciennitetsprincipen som en rationalisering av nepotism, alltså att medlemmar man har personliga band till ges fördelar. Detta kan leda till frustration och trötthet, då nykomlingars ojämlika ställning inom föreningen kräver att de kämpar hårdare än andra partimedlemmar för att få gehör för förslag och analyser inom olika partisammanhang.



Och det räcker med att de säger, när det handlar om kompetens ...”Ja, ja, men jag är en gammal föreningsräv”. Då slutar man att granska den personen ... Medan de andra personerna kan du trötta ut genom att gång på gång på gång, inför varje sak, granska vad den personen gjorde... Och sen så ojar man sig mycket, så här: ”Ja, men vi har inga invandrare i vår förening”. Liksom, hälften utav (stadsdelens) befolkning har invandrarbakgrund. ”Men varför har inte ...? Alltså vi har inga invandrare?”

Checklista



Medvetenhet och utbildning

Förstå betydelsen av antirasistisk inkludering och hur den kan berika organisationen. Erbjud utbildning och medvetenhetshöjande aktiviteter för att öka förståelsen för den anti-rasistiska inkluderingens fördelar. I synnerhet bör ansvariga personer ha en fördjupad kunskap om rasism, som kan säkras genom att de deltar i utbildningsinsatser utöver grundnivå inom eller utanför partiet. Ett sätt att öka medvetenheten och kunskapen är att organisera möten där ansvariga personer och antirasistiska grupper inom och utanför partiet samtalar.



Feedback och förbättringar

Skapa mekanismer för att samla in feedback från olika medlemmar eller anställda och använd den feedbacken till att göra förbättringar som främjar antirasistisk inkludering. Exempelvis kan ett medlemsmöte per termin ägnas åt att ventileras och diskutera erfarenheter av rasism, rasistiska härskartekniker och rasistiskt grundade exkluderingsmekanismer inom partiföreningen/distriktet. Stanna upp och analysera de konkreta situationer som kommer fram. Här bör en gemensam principiell och konstruktiv kunskapsbildning stå i centrum, och inte utdömande av skuld för den uppkomna situationen. Dokumentera positiva och

negativa erfarenheter av hur situationen hanterades samt förslag på hur sådana situationer kan förebyggas och bemötas i framtiden. Det bör även finnas anonyma sätt att berätta om erfarenheter av rasism, exempelvis via en mejladress.



Värkning

Vid medlemsvärkning bör partiföreningen/ distriktet sträva efter att inkludera kandidater med olika bakgrunder och erfarenheter. Ta vara på partikamraters nätverk och kunskap om grupper som ska nås i detta arbete och betrakta dessa nätverk och kunskaper som värdefulla kompetenser i partiets medlemsvärkning.



Inkluderande policyer och praktiker

Utveckla och genomför inkluderande policyer som främjar jämlikhet i organisationen. Inkludera riktlinjer för att förebygga diskriminering och trakasserier. Erbjud nya medlemmar skriftligt material, kurser och workshops i partiets tanketradition och historia, samt nuvarande samhällsanalyser och politiska program.

det hände
en grej....





Representation i beslutsfattande

Se till att människor från olika bakgrunder, sociala positioner, kunskaper och erfarenheter är representerade i beslutsfattande organ och ledningspositioner. Detta hjälper till att säkerställa att olika perspektiv tas i beaktande. Se dock upp för risken att koppla ihop negativt rasifierade medlemmars möjligheter att få förtroendeposter i partiet med funktionen att endast "representera invandrare". Arbeta i stället med att upptäcka och värdera deras tidigare erfarenheter, politiska engagemang och specifika kompetenser inklusive inom antirasistisk organisering.



Kommunikation och kultur

Skapa en öppen och inkluderande kultur där alla känner sig fria att dela sina åsikter och erfarenheter, även erfarenheter av rasistiskt bemötande inom partiföreningen. Kommunicera aktivt organisationens antirasistiska engagemang.



Uppmuntra till antirasistiska initiativ

Främja och stöd antirasistiska inkluderingsinitiativ. Det kan vara antirasistiska nätverk, mentorprogram eller antirasistiska evenemang.



Säkerställa tillgänglighet

Se till att din organisation är tillgänglig för personer med olika behov. När det gäller negativt rasifierade kan detta inkludera behov som skapas av effekter av rasism, exempelvis mötenas fysiska tillgänglighet i förhållande till bostadssegregation, tidsanpassning i förhållande till prekära arbetsförhållanden och tillgänglig information i förhållande till en ojämlig tillgång till internet och datorer.



Fira framgångar i det antirasistiska arbetet

Fira framsteg i det antirasistiska arbetet. Detta kan skapa en positiv atmosfär och visa att partiets antirasistiska arbete är något att värdesätta.

Diskussionsfrågor

- lyssna
- lär

Vad kan vi lära av citaten?

Välj ut ett citat från detta avsnitt och reflektera tillsammans över hur ni bedömer att det ser ut i er partiförening? Hur kan ni i så fall få kunskap om dessa erfarenheter?

Finns några normer?

Vilka uttalade normer finns inom partiföreningen när det gäller språk, brytningar och uttal? Kan ni minnas situationer när vissa sätt att prata gör att innehållet i det som sägs värderas annorlunda? Vilka solidariska handlingsmöjligheter skulle kunna finnas i en situation där detta sker?

hur?
när?

Hur sänker vi trösklarna?

Vilka trösklar kan finnas för negativt rasifierade personer att gå med och vara aktiv i partiföreningen? Försök att identifiera konkreta situationer då sådana trösklar blivit synliga. Hur kan dessa trösklar nedmonteras?



Krävs mer kunskap?

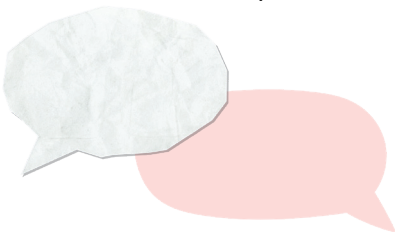
Finns det rättvisefrågor som är relevanta för negativt rasifierade grupper som partiföreningen inte lyckats nå? Vilka resurser finns i föreningen för att skaffa kunskap om detta?

Några nya insikter?

Vilka nya insikter och perspektiv har diskussionen öppnat upp för hos de deltagare som inte själva har erfarit rasism i samhället och/eller inom partiet?

Läs och diskutera

Läs texten under rubriken "Antirasism: socialistisk kamp eller identitetspolitik?" i Kunskapsdelen och diskutera om antirasism kan avfärdas som "identitetspolitik" från ett vänsterperspektiv?



Föreningsliv

Att säkerställa att antirasistiska strukturer inte reproduceras i en partiförening kräver medvetenhet, engagemang och en aktiv strategi.

Det handlar om att utveckla det interdemokratiska arbetet genom antirasistiska förhållningssätt och praktiker, och att bygga in mekanismer i partiföreningens strukturer och rutiner som synliggör och aktivt bemöter omedvetna rasistiska och odemokratiska praktiker inom föreningen. Ett antirasistiskt föreningsliv värnar både medlemmars trygghet, trivsel och kompetens och kvaliteten i föreningens politiska arbete. Genom att vara medvetna om rasistiska strukturer och mekanismer och aktivt arbeta för att integrera antirasistiska värderingar i alla aspekter av föreningslivet kan partiföreningen bli mer inkluderande. Här är några steg som kan vara till hjälp i det interna antirasistiska arbetet inom partiföreningen.

Problembeskrivning

I detta avsnitt sammanfattas problemområden rörande föreningslivet som dokumenterades i intervjustudien med politiker, anställda och partimedlemmar.

Snedrekrytering av anställda



Enligt intervjumaterialet finns det en påtaglig snedrekrytering av anställda i förhållande till olika former av rasifiering, likaså av fördelningen av fasta och temporära anställningar.

... man kan kolla på antalet anställda till exempel som har utländsk bakgrund. Vi har kanske 60 anställda på partiet centralt, nu minskar det lite för att ekonomin minskar. Men säg 50 nånting anställda. Det är ett litet antal personer som har utomeuropeisk bakgrund. Och när vi har tagit upp det så har de sagt: ”Ja, men tidigare var det ju noll och nu har vi ökat ändå [---]”

Motstånd mot själv-organisering och separatism

Intervjupersoner i vår studie berättade att frågan om behovet av internt antirasistiskt arbete inom partiet började lyftas fram av ett internt antirasistiskt nätverk av parti-medlemmar som hade gemensamma erfarenheter av rasism inom partiet. Nätverket syftade till att fördjupa sig kunskapsmässigt i frågan om hur rasism och klassamhälle samverkar och hur en vänsterpolitik som adresserar båda borde se ut, samt till att diskutera och organisera sig mot den interna rasism de upplevde inom partiet. Nätverket möttes av motstånd och ifrågasättande. Dess antirasistiska kritik blev etiketterad som "identitetspolitik" och anklagades för att splittra arbetarrörelsen och avleda partiet från klasspolitik.



..vi valde att börja organisera oss ... där började den här interna diskussionen om att vi på något sätt ville dela på partiet för att, genom att prata om rasism, så vill vi dela på arbetarrörelsen och så vidare. Vi bildade också ett nätverk inom partiet som heter Rasifierade nätverket. Och ... vi blev misstänkliggjorda i vad vi egentligen ville göra med partiet. Och det enda vi ville var att syna strukturerna inom partiet för att göra det enklare och göra folk medvetna om att det finns rasistiska strukturer. Det var det vi ville. Om man läser de motioner vi lade, de förslagen vi hade och så vidare...vem som helst borde kunna skriva under det här.

Ett kunskapsglapp uppstod mellan det anti-rasistiska nätverket, som fördjupat sig i frågan om antirasism som en självklar del av en klass-

analys och vänsterpolitiskt arbete, och de partimedlemmar som såg antirasismen som ett hot mot klasspolitiken och som ansåg att klasspolitik var tillräckligt för att bekämpa rasism i samhället. En grupp av negativt rasifierade började mötas för att diskutera och lära sig mer om antirasism. Ny kunskap ledde till ifrågasättande av tidigare uppfattningar, inte minst om att klasskamp automatiskt skulle eliminera rasism.

Begreppet "identitetspolitik" hade sedan tidigare använts inom partiet som en gränsmarkör gentemot Feministiskt initiativ, vars feministiska och antirasistiska politik avfärdades som "borgerlig" och icke-socialistisk. Intervjupersonerna känner igen argumentationen mot det antirasistiska nätverket från tidigare kritik som riktats mot en intern-feministisk organisering och analys. Motståndet mot det antirasistiska nätverket grundar sig också i en ovilja att erkänna att rasistiska förhållningssätt och praktiker förekommer även inom partiet. Rasism tenderar att betraktas som något som sker utanför partiet. En annan del av konflikten handlar om separatism. Separatistisk självorganisering betraktas som suspekt, illojalt och skadligt för partiet när det är negativt rasifierade som gör det. Detta trots att principerna och argumenten för separatistisk självorganisering är välkända, eftersom diskussionen kring kvinnoseparatism har pågått i många år och över tid vunnit acceptans inom partiet. Flera maktkritiska begrepp har blivit kontroversiella inom

identitets
politik



Anti-
rasism

ramen för konflikten kring intern antirasism: "intersektionalitet", "postkolonial teori" och "rasifiering". Det antirasistiska nätverket och dess medlemmar har på olika sätt försökt tystas och förhindras genom olika regelverk, ifrågasättande och ogiltigförklarande. En intervjuperson beskriver att det är svårt att tala om antirasism eftersom många tror att vänsterpartister är immuna mot att agera rasistiskt och betraktar rasism och kolonialism som historiska fenomen, som andra har utövat, snarare än att rikta blicken mot och våga se rasistiska strukturer i partiföreningsarbetet. Intervjupersonen menar att många inom Vänsterpartiet kan ha svårt att vara öppna för det.

Rasistiska härskartekniker tillåts förekomma

Intervjumaterialet visar att härskartekniker används återkommande mot negativt rasifierade personer av andra partikamrater. De berättar om att de blivit förlöjligade, att partikamrater demonstrativt vänder ryggen till eller ställer sig upp när de ska tala och att deras inlägg eller förslag inte bemöts i sak utan genom nedsättande kommentarer som "Det du tycker är dumt. Du är dum". Intervjupersonerna rapporterar också att eftersom vardagsrasism är normaliserad och anti-rasistiska perspektiv inte är självklara är deras antirasistiska position förenad med att ta på sig en negativt stämplad social roll som "den jobbiga":

”

Det var jättejättejobbigt att vara den jobbiga jäveln som var tvungen att säga ifrån, att ”Det här är inte okej. Du kan inte uttrycka dig så (rasistiskt) mot en målgrupp som du vill ha med dig”. Att få svar att ”Ja, men det är ett skämt”, alltså det blir jätte...

Trots den kunskap om härskartekniker och möjliga motstrategier, som har vuxit fram i partiet i samband med det interfeministiska arbetet, har intervjupersoner upprepade gånger erfarit att de härskartekniker de utsatts för har fått passera oemotsagda av partimedlemmar utanför den antirasistiska separatistiska rörelsen. De har inte heller erbjudits något uppföljande stöd av andra partikamrater i samband med dessa händelser. Dessutom har det förekommit att andra negativt rasifierade medlemmar blivit anklagade för att vara aggressiva när de uppmärksammat att härskartekniker används mot deras partikamrater.

”

...det är intressant att en hel ... grupp har noll reaktion på härskartekniker som genomförs möte efter möte efter möte efter möte utan att... alltså det är uppenbart. Men reaktionen kommer på att (namn på partikamrat) reagerar (på härskarteknikerna) med högt tonläge. Det är reaktionen. Då säger man så här: ”Ja, men jag är lite rädd över hur hen ska reagera. Eller jag tycker inte den tonen passar.” Men allt annat är helt okej. Det är liksom ingen... trots att man har pratat med gruppledaren... man har sagt på mötet: ”Det här kan inte fortgå.” Det är noll reaktion på det. Men när [någon] höjer tonen lite för att det här har gått för långt, då kommer reaktionerna.

Bristfällig hantering av rasistiska hat och hot

Organisationen brister i sin förståelse för negativt rasifierade medlemmars särskilda utsatthet för rasistiskt hat och hot, och saknar rutiner och långsiktiga strategier för att erbjuda adekvat stöd till de medlemmar och förtroendevalda som drabbas. Det finns en tendens att uppfatta angrepp mot partikamrater som enbart ideologiskt grundade (som något som alla vänsterpartister som är synliga i offentligheten får utstå i egenskap av vänsterpartister). Den specifikt rasistiska komponenten i angrepp mot negativt rasifierade partikamrater missas:

Det är sällan sakpolitiken i det jag säger som blir bemött, utan det är ju bara min hudfärg, det är mitt ursprung, det är hot och hat. Och jag kan säga något som absolut inte är kontroversiellt överhuvudtaget, men det är just det: Vi ska ta livet av dig och så vidare.

A hand holding a smartphone is shown in the lower right. Above the phone, several social media symbols are floating: an exclamation mark, a hash symbol, an ampersand, an at symbol, another exclamation mark, and a question mark. The background features a large, stylized red lightning bolt shape.

! # & @ ! ?

Acceptans för islamofobi

Intervjustudien pekar på att det inom vissa grupper av partimedlemmar förekommer homogeniserande utsagor om muslimer och islam. Exempelvis associeras islam med "hederskultur". Likaså finns det motstånd mot att genomföra anpassningar för att vara mer inkluderande mot anställda och partimedlemmar som är praktiserande muslimer, exempelvis att upprätta böneplatser. Detta rättfärdigas genom den (felaktiga) förställningen om att islamofobi inte är en form av rasism utan en form av "religionskritik".

Osynliggörande i utåtriktad kommunikation

I intervjumaterialet framkommer det att negativt rasifierade medlemmars politiska insatser osynliggörs i partiets utåtriktade kommunikationskanaler. Även när det handlar om deltagande i evenemang som vanligtvis får uppmärksamhet i partiets kommunikationskanaler, eller politiska områden som är prioriterade i partiets kommunikationsplan, ges negativt rasifierade politikernas initiativ ingen uppmärksamhet. Av denna anledning är det ofta endast genom de negativt rasifierade medlemmarnas egna kommunikationskanaler som deras politiska arbete blir synligt.

Checklista



Tydlig värdegrund och policy

Fastställ föreningens antirasistiska värdegrund och policy. Detta bör inkludera ett starkt avståndstagande från rasism och etnisk diskriminering samt en tydlig förpliktelse till inkludering och mångfald.



Antirasistiskt ansvarig

Det bör utses antirasistiskt ansvariga på distrikts- och föreningsnivå. Dessa bör anordna återkommande studiecirkel, workshops och utbildningar om rasism och antirasism i medlemsforum. En antirasistiskt ansvarig ska finnas tillgänglig som stöd för medlemmar som erfarit rasism i någon form i sin partiförening. Partiföreningarnas antirasistiskt ansvariga bör få stöd från distriktets antirasistiskt ansvariga liksom av det nationella antirasistiska nätverket genom regelbundna träffar tillsammans med andra antirasistiskt ansvariga på lokalnivå.



Utbildning och medvetenhet

Ordna regelbundna utbildningar och workshops om rasism, diskriminering och antirasistiska strategier för föreningens medlemmar. Tonvikten bör läggas på nuvarande former av rasism utan raser, och på den nuvarande maktordningens relation till islamofobi, då intervjumaterialet pekar mot att det saknas kunskap om detta inom partiet.



Medlemsvärning

Sträva aktivt efter mångfald i föreningens medlemskår, ledning och beslutsfattande organ. Det är viktigt att föreningen representerar olika samhällsgrupper för att undvika att antirasistiska strukturer reproduceras. Säkra att alla medlemmar får komma till tals på lika villkor. Ett sätt att göra detta är genom rundor på möten som möjliggör att alla deltagare inbjuds att komma till tals. Språkrättvisa är ett annan metod som innebär att ge mer tid till medlemmar som av språkliga skäl behöver längre tid att uttrycka sig i olika partisammanhang. Språkrättvisa kan också innebära att partimedlemmar som inte behärskar svenska får möjlighet att tala i olika partiförenings-sammanhang med hjälp av simultan-översättning, särskilt när avgörande diskussioner och beslut i frågor som rör dem eller är grundläggande för partiet ska tas.





Organisera er – stöd organisering underifrån

Självorganisering i kampen mot ojämlikhet och orättvisa är en viktig och framgångsrik del av vänsterns politiska tradition. Genom att förena sig kan människor som utsätts för samma strukturella former av förtryck och marginalisering skapa kunskap om dessa på ett sätt som överskrider deras enskilda erfarenheter, bygga upp gemensamma motståndsstrategier och stärka varandra. Det är viktigt att utveckla en föreningskultur där det är självklart att stödja detta slags underifrånkommande politiska engagemang och som uppfattar sådana nätverk och forum som viktiga resurser för partiet. Antirasistiskt arbete kan exempelvis vara till hjälp för att fördjupa och stärka partiets klassanalyser. Ge stöd till antirasistiskt arbete och forum på lokal, regional och nationell nivå inom partiet. Medlemmar som upplever att de behöver organisera sig separatistiskt är ett tecken på att föreningen ännu inte har blivit en anti-rasistisk frizon.



Motarbeta mikroaggressioner aktivt

Skapa en medveten kultur där mikro-aggressioner och omedvetna fördomar inte tolereras eller tillåts passera okommenterade. Uppmuntra medlemmar att bli medvetna om sina ord och handlingar, stanna upp och konfrontera dessa beteenden när de uppstår, även när de, som ofta är fallet, inte haft en medvetet rasistisk intention.



Bygg en beredskap mot rasistiska hat och hot

Skapa rutiner och långsiktiga strategier för att hantera det rasistiska hat och hot som negativt rasifierade förtroendevalda och medlemmar blir föremål för i samband med sina parti-relaterade verksamheter. De som blir föremål för rasistiska hot eller hat bör erbjudas säkerhet, skydd samt psykosocialt stöd. Kommunicera öppet och tydligt med de drabbade medlemmarna och förtroendevalda. Det är viktigt att visa att organisationen bryr sig om deras välbefinnande och att den tar hotet mot dem på allvar. Om hoten är brottsliga bör organisationen samarbeta fullt ut med polis och andra myndigheter för att försäkra sig om att de skyldiga ställs inför rätta. Om hoten blir offentliga bör organisationen ha en strategi för mediehantering. Det är särskilt viktigt att hantera medier på ett professionellt sätt för att skydda den drabbade.



Anställningsprocesser

Motverka diskriminerande praktiker vid rekrytering av personal genom att ta med anti-rasistiska perspektiv i alla steg i rekryteringsprocessen: hur annonseringen formuleras, vilka meriter och kompetenser som efterfrågas och hur de bedöms samt hur beslut tas. Exempel på relevanta meriter och kompetenser kan vara språk som är vanliga bland människor i vissa stadsdelar, och tidigare erfarenhet av att ha arbetat med vissa grupper eller med vissa frågor. Vid intervjuer: Följ förbestämda intervjumallar och bedömningsmallar för alla kandidater. Sätt samman en bedömningsgrupp vars medlemmar har olika positioner inom organisationen, olika sociala tillhörigheter och olika kunskapsområden. Det är önskvärt att varje medlem i bedömningsgruppen självständigt fyller i bedömningsmallen innan gruppen diskuterar och rangordnar kandidater till anställningen.



Kontinuerlig självreflektion

Föreningen bör kontinuerligt utvärdera och reflektera över sitt arbete med att vara anti-rasistisk. Detta kan göras genom regelbundna möten, utvärderingar av projekt och aktiviteter samt genom att aktivt söka feedback från medlemmarna.



Offentlig kommunikation

Säkerställ att föreningens offentliga kommunikation, inklusive sociala medier och evenemang, återspeglar de antirasistiska värderingarna. Var medvetna om hur partiet framställer sig självt och sitt budskap. Kartlägg vilka mönster som finns gällande vilka partimedlemmar som syns i partiets utåtriktade kommunikationskanaler i syfte att upptäcka och motverka osynliggörande av negativt rasifierade medlemmars politiska arbete. Ge tydliga direktiv om jämlik representation till kommunikationsansvariga personer och följ upp när osynliggörande eller stereotypiserande mönster upptäcks.



Förändring på högsta nivå

Se till att de som har styrande positioner är öppna för medlemmar med olika bakgrunder och erfarenheter.



Samarbete med andra organisationer

Arbeta tillsammans med andra anti-rasistiska organisationer och grupper för att utbyta erfarenheter och bästa praxis. Genom att samarbeta kan ni stärka era insatser och lära av varandra.



Kontinuerligt utvecklingsarbete

Var öppna för att göra förbättringar och anpassningar baserade på feedback och resultat. Ingen organisation är perfekt, men det är viktigt att vara engagerad i att ständigt utveckla och förbättra era antirasistiska strukturer.



Diskussionsfrågor

Välj ett eller flera citat från detta avsnitt och reflektera tillsammans kring hur ni bedömer att det ser ut i er partiförening.

Vilka attityder finns?

Hur talas det om antirasistisk självorganisering? Ses det som legitimt eller är det kontroversiellt?

Vilka får synas?

Vilka från partiföreningen syns och vilka syns inte i partiets utåtriktade kommunikationskanaler? Finns det några mönster i förhållande till rasifiering och rasism?

Religionskritik eller islamofobi?

Diskutera på vilket sätt islamofobi skiljer sig från religionskritik. Har du/ni sett eller erfarit islamofobi inom partiet?

Klass och rasifiering?

Hur uppfattas rasism i förhållande till vänsterpolitik? Utbyt erfarenheter om hur klass och rasifiering förhåller sig till varandra.



När såg du rasistiska härskartekniker?

Vilka situationer kan ni minnas då rasistiska härskartekniker förekommit inom partiföreningen? Tänk på att rasistiska praktiker ofta förekommer utan att det finns en medveten rasistisk intention.

Vad kan man göra?

Vilket stöd och vilka handlingsmöjligheter finns för de drabbade i dessa situationer och för de som bevittnar händelsen?

Merhaba!
annyeonghaseyo
hola 😊

Språkrättvisa?

Finns det behov av och möjligheter att jobba med språkrättvisa inom partiföreningen?

Läs och diskutera!

Läs texten under rubriken "Vad är rasism" och diskutera vilka uppfattningar som råder inom partiföreningen när det gäller vilka som utövar och var.



Kunskapsdel

**Vänsterpartiet Storstockholms
interna antirasistiska handbok**

Vad är rasism?

Rasism är inte ett universellt fenomen som alltid funnits överallt, utan det är en historiskt uppkommen maktordning som framträder i olika former på olika platser och historiska situationer och som kan gå ur tiden. Rasism innebär att människor delas upp i olika hierarkiskt ordnade sorter, "raser", som tillskrivs olika värde och nedärvda egenskaper, och tilldelas olika rättigheter, resurser, möjligheter, inflytande och auktoritet.ⁱ Att förstå rasism som en maktordning är att se rasism som ett socialt och politiskt problem som överskrider individuella uppfattningar och ageranden.ⁱⁱⁱ Rasism utövas av alla som lever i en rasistisk maktordning – den finns i språket och formar tänkandet och handlandet. Detta betyder inte att alla i ett rasistiskt samhälle är lika rasistiska och att det inte finns möjligheter till motstånd mot att reproducera rasism. Tvärtom kan alla motverka rasism genom att bli medvetna, enskilt och i grupp, om hur rasistiska strukturer påverkar hur människor delas upp, utmålas och ojämlikt tilldelas resurser och möjligheter, samt genom att aktivt motarbeta rasistiska handlingsmönster i de sociala och politiska sammanhang vi vistas och är verksamma i.^{iv}

Ett vanligt missförstånd är att rasism bygger på idén om biologiskt definierade raser. Det biologiska rasbegreppet utgör bara en kort och relativt sen episod i rasismens historia.^v Ursprungligen uppkom begreppet ras på 1400-talet genom överföring från ras-kategorisering av hästar och hundar (spanskans raza från arabiskans ras = huvud) till människor av olika trosuppfattningar: Ren ras hade "rent (kristet) blod" och orena raser hade "orent (judiskt, muslimskt, hedniskt) blod".^{vi} Rasism som politisk och social maktordning utvecklades i samband med framväxten av centraliserade stater, europeiska kolonialmakter och global kapitalism på 1500- och 1600-talen. Föreställningar och praktiker från antiken, romarriket, medeltiden och korstågen, samt tankegods hämtade från bibeln och andra äldre texter, fogades samman och lade grundvalen till rasism som en bestående

”

Rasism som politisk och social maktordning utvecklades i samband med framväxten av centraliserade stater, europeiska kolonialmakter och global kapitalism.

maktstruktur, och den kom att bli grundläggande för den moderna världsordningen.^{vii} Både rasism och rasbegreppet föregår således det biologiska rasbegreppet med århundraden. Under större delen av de senaste femhundra åren var rasismen både statligt och vetenskapligt legitim och utgjorde en samhällelig norm i europeiska samhällen och deras kolonier och forna kolonier. Detta förändrades efter andra världskriget då rasism började ses som ett allvarligt problem som stred mot demokratiska principer och mänskliga rättigheter.^{viii} Raskategoriseringarnas vetenskapliga hållbarhet samt dess etiska och politiska försvarlighet ifrågasattes. En kombination av krafter – allmän avsky för Nazitysklands rasistiskt grundade dåd, den svarta medborgarrättsrörelsen i USA och den antikoloniala kampen i de europeiska kolonierna i Asien och Afrika – banade väg för en internationell överenskommelse om arbete mot rasism som kom 1965: *Internationell konvention om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering*.

Rasism utan raser

Trots att raskategorisering och rasistiska samhällsteorier fråntogs sin legitimitet på 1950-talet har rasistiska maktordningar varit seglivade.^{ix} Det internationella arbetet mot rasism inkluderar tre årtionden vigda åt kampen mot rasism och rasdiskriminering (1973–1993) och fyra internationella FN-konferenser mot rasism, där medlemsstaterna arbetat fram både gemensamma kartläggningar av rasismens utveckling i världen och internationella handlingsplaner mot rasism. För svarta och andra grupper som ansetts rasmässigt underlägsna är den sociala ojämlikheten grundad på rasism fortfarande stor. Detta trots avskaffandet av såväl rasdiskriminerande lagstiftningar hos FN:s medlemsstater som av formella hinder gällande tillgång till vissa sociala rum och positioner inom det offentliga och privata. I själva verket tycks vi befinna oss på tillbakagång i det antirasistiska arbetet då den sociala ojämlikheten, inklusive den som har sin grund i rasism, ökat under de senaste decennierna.^x I Europa och USA har vitnationalistiska rörelser, vissa med historiska rötter i nazistiska partier, vunnit betydande politiska framgångar.

Rasismens fortlevnad har underlättats av missförståndet om att rasism bygger på

”

Rasismens fortlevnad har
underlättats av missförstån-
det om att rasism bygger på
biologiskt definierade raser



biologiskt definierade raser, vilket lett till tanken att rasism kan avskaffas genom att upplysa om att det från en biologisk synvinkel inte finns "raser" inom människosläktet.^{xi} Raskategoriseringarnas urvalskriterier och benämningar är dock historiskt föränderliga och kontextuella. Olika sorteringsprinciper har använts för att skapa raskategoriseringar – hudfärg, hårtextur, huvudform, ögonform, näsform, benstruktur, klädstil, språk, etnicitet, religion, kultur, världsdel, nationellt ursprung och migrationsstatus – med det gemensamma draget att tillhörigheten till en raskategori setts som nedärvd. Rasism som maktordning är inte beroende av att de människosorter den skapar kallas för "raser", och kan inte avskaffas genom att ordet "ras" censureras bort. Att det vetenskapligt sett inte finns biologiska raser inom människosläktet är numera en väl etablerad uppfattning.^{xii} Men det innebär inte att raskategoriseringen och rasismen försvunnit. Snarare har sorteringssystemet förändrats och återgått till att kategorisera människor utifrån deras religiösa, sociala och kulturella tillhörighet. I vår tid är det vanligare med rasistiska uttalanden om olika "kulturer" än om olika "raser".

Eduardo Bonilla Silva publicerade 2003 boken *Racism without Racists. Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in America* som beskriver en ny form av rasism som han observerat i USA och som han kallar för "färgblind rasism".^{xiii}

osvenskt!



Denna form av rasism opererar i en historisk situation eftersom majoriteten av befolkningen och politikerna – i likhet med Sverige – hävdar att landet har lämnat rasismen bakom sig. Bonilla Silva menar att den nya rasismen vilar på förnekelse: Folk låtsas som om rasism bara finns undantagsvis, hävdar att de själva inte kategoriserar människor i olika raser utan enbart ser individer. Grupper som kämpar

”

**Rasism sett ur den färg-
blinda rasismens perspektiv
är inget samhälleligt och där-
med inget politiskt problem**

mot rasism mot dem själva skuldbeläggs och anklagas för att sprida rasistiskt tänkande och skapa polarisering. Från den färgblinda rasismens perspektiv produceras rasism av vissa grupperns åltande om utsatthet för rasism, och bör avskaffas genom nyliberal individualism, det vill säga att var och en tar ansvar för sitt eget liv.^{xiv}

Enligt Bonilla Silva skapar den färgblinda rasismens förnekelsemekanismer en fiktiv verklighet där det inte finns någon strukturell diskriminering, ingen rasprofilering, inget rasistiskt våld. Rasism sett ur den färgblinda rasismens perspektiv är inget samhällsligt och därmed inget politiskt problem, utan enbart en konsekvens av individuella tillkortakommanden: Svarta har lägre förväntad livslängd på grund av osunda vanor och högre arbetslöshet på grund av att de är mindre attraktiva på arbetsmarknaden, vilket i sin tur beror på att de saknar kulturell kompetens, arbetsmoral och studieresultat. De är överrepresenterade i fängelserna och bland dödsdömda fångar på grund av att de har en större fallenhet för kriminalitet. De blir dödade av polisen för att de är våldsamma och så vidare. Den nya rasismen har ett glatt ansikte, menar Bonilla Silva, den är artig och säger till exempel "Det var trevligt att träffas, jobbet är tyvärr redan tillsatt, men vi hör av oss om en ny möjlighet dyker upp".^{xv} Personer som kategoriseras som vita ges privilegier överallt: på banker, restauranger, skolor, vid bostadsköp, etcetera. Men det sker osynligt. Det är svårt att peka på att det handlar om rasism.

Begreppet "rasifiering" tillkom för att benämna de processer varigenom olika grupper konstrueras och ses som "raser" – hierarkiskt rangordnade människosorter inom ett rasistiskt fördelningssystem.^{xvi}

”

Det är viktigt att förstå att alla människor i ett rasistiskt samhälle rasifieras

Det är viktigt att förstå att alla människor i ett rasistiskt samhälle rasifieras: både de som privilegieras och de som marginaliseras. I den här handboken används begreppet "negativt rasifierade" som samlingsnamn för de människor som diskrimineras, förtrycks eller marginaliseras på grund av den raskategori de hör till enligt samhällets kategoriseringssystem – och som de ofta även själva anser sig tillhöra. Exempel på negativt rasifierade grupper i Sverige idag är svarta, muslimer, judar och romer.

Antirasism: socialistisk kamp eller identitets- politik?

För de politiska organisationer och partier som utgår från ideologier som eftersträvar jämlikhet, utgör rasismens avskaffande ett politiskt mål. Det finns dock en stor spännvidd i hur jämlikhet förstås, hur rasism analyseras och vilka lösningar som föreslås.^{xvii} Nedan skisseras översiktligt några av den socialistiska tanketraditionens olika förståelser av rasism, hur de förhåller sig till idén om historiskt framsteg och hur antikapitalistiska analyser av rasism kontrasterar mot hur rasism förstås inom liberal tanketradition. Syftet är att fördjupa förståelsen av anti-rasistisk kamp i relation till klasskamp.

Rasism i marxistisk tanketradition

Från ett marxistiskt perspektiv är rasism en form av social ojämlikhet och förtryck som har sin grund i det kapitalistiska systemet och dess historiska utveckling.^{xviii} Vissa marxister ser rasism som en ideologi som används av den styrande klassen för att upprätthålla sin dominans över den arbetande klassen. Andra ser den som en komplex (det vill säga inte orsakad av en enda agent) socialt och historiskt uppkommen splittring av arbetarklassen som – likt sexism, kolonialism och imperialism – förhindrar världsomspännande solidaritet och kollektiv handling. Rasism skapar falska uppfattningar om klassöverskridande överlägsenhet eller underlägsenhet som legitimerar olika slags exploatering och överexploatering av olika grupper.

Marxistiskt grundade förståelser av rasism betonar strukturell rasism, det vill säga den rasism som produceras och reproduceras genom samhällsstrukturerna. I fokus står frågor om hur rasismen påverkar olika gruppers livsvillkor – som segregering på arbetsmarknaden, tillgång till bostad, utbildning, vård och kapital (välstånd). Arbetet mot rasism är en del av kampen mot kapitalistisk exploatering och för etablering av ett klasslöst samhälle.



3

SESAM

Rasism i svart-marxistisk tradition

Inom den svart-marxistiska traditionen används begreppet "raskapitalism" för att understryka kapitalismens grundläggande sammanflätning med rasförtryck. Raskapitalism är ett system där ackumuleringen av rikedom och kapital är intimt knuten till exploateringen av rasifierad arbetskraft. Vissa grupper har historiskt sett varit föremål för ekonomisk exploatering, medan andra har dragit nytta av rasifieringssystemet. Raskapitalism vidmakthåller och förstärker rasistisk ojämlikhet. Från ett svart-marxistiskt perspektiv är den globala kapitalismens framväxt nära knuten till den kolonialism och imperialism som rådde när ursprungsbefolkningar i Afrika, Asien, Amerika och andra regioner underkuvades. Denna process byggde på konstruktionen av rashierarkier, där européer konstruerades och sågs som överlägsna, vilket motiverade deras utnyttjande av koloniserade folk utifrån idén att de hade ett "civiliserande uppdrag".

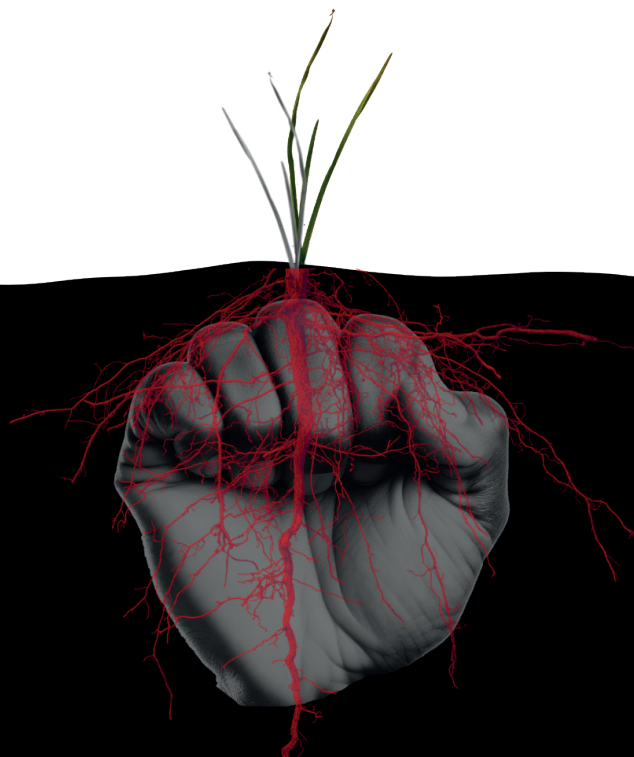
Den transatlantiska slavhandeln var en väsentlig del av utbyggnaden av det kapitalistiska systemet. Denna brutala exploateringsform motiverades av rasistiska ideologier som framställde afrikaner som djuriska och lämpade för slaveri. Arvet från

detta system påverkar fortfarande svartas livsvillkor på global nivå. Genom historien och i samtiden har den negativt rasifierade majoriteten av världens befolkning förpassats till otryggt och lågavlönat arbete, medan högre betalda jobb och ekonomiska möjligheter är oproportionerligt tillgängliga för befolkningsgrupper som rasifieras positivt. I Sverige är detta synligt bland annat i fråga om bostadsförhållanden, arbetsmarknad, lönesättning, kreditvärdighet och tillskriven trovärdighet inom rättsväsendet.^{xix}

Rasism inom anarkistisk tanketradition

Inom den anarkistiska traditionen ses rasism som en form av dominans som verkar tillsammans med andra samhälleliga hierarkier (såsom klass och kön) vilka i sin tur skapas genom samhällsstrukturer, institutioner och sociala normer.^{xx} Kapitalistisk exploatering drabbar särskilt rasistiskt marginaliserade grupper. Enligt anarkistisk tanketradition förstärks rasistiska hierarkier av centraliserade former av makt: Strukturer som koncentrerar makt tenderar att reproducera rasistiska hierarkier. Anarkister understryker statens, i synnerhet nationalstatens, betydelse för skapandet av rashierarkier.

I den anarkistiska kampen mot rasism inbegrips motstånd mot förtryck, exploatering och exkludering av ursprungsbefolkningar och icke-européer, samt strävan efter lokalt grundade, icke-centraliserade, icke-hierarkiska beslutsprocesser, där alla har ett jämlikt inflytande över den sociala gemenskap de ingår i. Kampen mot rasism måste, enligt denna tanketradition, ske genom gränsöverskridande solidaritet, ömsesidig hjälp och motstånd mot förtryck.^{xxi} Centralt i kampen mot rasism är även gräsrotsorganisering, direktaktioner och gemenskapsbaserade initiativ. Målet är att bygga upp samhällen där människor oberoende av ras eller etnicitet lever fria från förtryck och exploatering.



Rasism från ett dekolonialt perspektiv

Sett ur en dekolonial synvinkel är rasism ett system av förtryck och dominans som har sitt ursprung i ett modernt kolonialt världssystem. Detta världssystem formades i och med den europeiska koloniala expansionen, utvecklingen av nationalstatssystemet och den globala kapitalismen.^{xxii} Rasism ses som grundläggande för det moderna koloniala världssystemet och handlar inte om individuella fördomar eller attityder. Avhumaniseringen av ursprungsbefolkningar är själva förutsättningen för kapitalismens expansion.^{xxiii} Genom fördrivning och legitimering av våld tvångsansluts alla jordens

”

Avhumaniseringen av ursprungsbefolkningar är själva förutsättningen för kapitalismens expansion.

invånare till det kapitalistiska exploaterings-systemet. Rasismen är inneboende i moderna institutioner, politiska program och kulturella normer. Den producerar rasskillnad genom att kategorisera, särbehandla och underordna människor i utbildningssammanhang, mediala representationer, juridiska system och ekonomiska strukturer.

Rasism, kapitalism och idén om framsteg

Dekoloniala och svart-marxistiska kritiker problematiserar den modernistiska historiesynen i klassisk marxism, det vill säga idén att historien är ”progressiv” i meningen att den rör sig/bör röra sig mot ett mer ”modernt” eller ”civiliserat” tillstånd. Dekoloniala tänkare pekar på hur olika föreställningar om vad som är modernt eller civiliserat – inklusive moderna samhällens inriktning på kapitalackumulation och/eller konsumtion – definierats av och konstruerats som eftersträvansvärt från koloniala maktpositioner.

Från ett dekolonialt perspektiv är eurocentrisk modernism grundläggande för produktionen av global ojämlikhet.^{xxiv} Kolonialitet är kopplad till ett kapitalistiskt system som förutsätter en rasistiskt strukturerad arbetsdelning. För att avskaffa rasismen krävs dekolonisering, vilket måste ske genom förändringar i vilka kunskaper och perspektiv som görs tillgängliga

och ges tyngd och vilka sociala praktiker som accepteras och uppmuntras. Kampen mot rasism är sammanflätad med kampen mot andra principer för ojämlig fördelning – klass, kön, nationstillhörighet – som kännetecknar det moderna koloniala världssystemet. Marginaliserade och koloniserade gruppers erfarenheter, kunskaper och kapacitet att agera ses som viktiga för att skapa kunskaper som inte utgår från koloniala maktpositioners perspektiv och praktiker, vilka omformar sociala, ekonomiska och politiska system med global jämlikhet som orienteringspunkt.

Rasism och kapitalism är djupt sammanflätade, och deras historiska utveckling och pågående interaktion har haft betydande inverkan på samhällen över hela världen. Att förstå deras förhållande kastar ljus över hur rasismbaserade ojämlikheter reproduceras i kapitalistiska system. Även om kapitalismen teoretiskt sett inte är rasistisk, har dess historiska utveckling producerat och förstärkt rasmässiga ojämlikheter och orättvisor. Global kapitalism tenderar att gynna västerländska nationers och multinationella företagsintressen samt utvecklingen av en ny nationsöverskridande superöverklass, vilket leder till resursutvinning, land grabbing och exploatering av arbetskraft i det globala syd. Det har även skapat migrationsmönster som tillgängliggör rasifierad arbetskraft för koloniala former av överexploatering i det globala nord.^{xxv}

Socialistiska kontra liberala förståelser av rasism

Socialistiskt grundade förståelser av rasism kontrasterar mot liberala främst i två avseenden: De betonar för det första socialt skillnadsgörande och strukturellt förtryck snarare än ett individperspektiv, och för det andra en systemisk analys av rasismens orsaker och dess bortskaffande. Inom den liberala tanketraditionen uppfattas rasism som en form av diskriminering baserad på fördomar. Den drabbar individer orättvist eftersom den tilldelar dem olika möjligheter utifrån deras gruppstillhörighet eller tillskrivna gruppstillhörighet snarare än utifrån deras individuella ambitioner och prestationer.

”

Liberala tänkare kan uppfatta att diskriminering finns på institutionell nivå men de tenderar att se dem som korrigerbara misstag. att åtgärdas.

Sett ur en liberal synvinkel är rasism problematiskt eftersom den strider mot individers medborgerliga och mänskliga rättigheter. Det betyder inte att liberaler enbart ser rasism som ett fenomen som sker individer emellan. Liberala tänkare kan uppfatta att diskriminerande attityder och praktiker finns på institutionell nivå (exempelvis inom utbildningssystemet, arbetsmarknaden och rättsväsendet) men de tenderar att snarare se dem som korrigerbara misstag eller fel inom systemet än som strukturella problem som kräver systemförändring för att åtgärdas. Rasismens eliminering kan ske inom det kapitalistiska systemet, bara alla individer tillförsäkras lika villkor genom exempelvis antidiskrimineringslagstiftning, positiv särbehandling och mångfaldsplaner som ger individer från marginaliserade grupper tillgång till samma möjligheter än andra.



Var
Snäll

Sammanfattning

Antirasistiskt arbete är viktigt från ett vänsterperspektiv av flera skäl. Vänstern grundar sig på principerna om jämlikhet, rättvisa och solidaritet, och det antirasistiska arbetet går i linje med dessa värderingar. Vänstern betonar vikten av att skapa en samhällsstruktur där alla människor har samma rättigheter och möjligheter.

Antirasistiskt arbete syftar till att bekämpa strukturell diskriminering och ojämlikhet som drabbar människor på grund av hur de rasifieras. Genom att adressera rasism arbetar man för en mer rättvis och jämlik samhällsordning. Vänstern framhäver vikten av solidaritet mellan människor och grupper som kämpar för förändring.

Antirasistiskt arbete handlar om att stå upp för de som är mest sårbara i samhället på grund av rasdiskriminering. Genom att bekämpa rasism och främja inkludering och mångfald visar man

solidaritet med dem som drabbas av orättvisa och diskriminering.

Sammanfattningsvis bör antirasistiskt arbete ses som en logisk förlängning av vänsterns övergripande mål att skapa en mer rättvis, jämlik och solidarisk samhällsordning.

Rasism och klassförtryck är sammanflätade. Människor som tillhör negativt rasifierade grupper är ofta extra sårbara för ekonomisk exploatering och social ojämlikhet.

Antirasistiskt arbete hjälper till att synliggöra och ta itu med hur dessa faktorer samverkar och förstärker varandra. Organisering underifrån är grundläggande i detta arbete. Därför behöver partiföreningarna bedriva ett internt antirasistiskt arbete som skapar förutsättningar för att dessa grupper ska ansluta sig till och verka inom Vänsterpartiet Storstockholm.

Ordlista

Anciennitet

Den tid som en individ har tillbringat inom en organisation eller ett företag. Anciennitet är en faktor för att bestämma när en anställd är berättigad till förmåner som högre lön, längre semester eller bättre arbetsvillkor. I vissa fall, särskilt vid nedskärningar eller uppsägningar, kan anciennitet användas som en faktor för att bestämma vilka anställda som blir påverkade och i vilken ordning. Äldre anställda med längre anciennitet kan ha starkare skydd. Inom fackföreningar kan anciennitet spela en roll i förhandlingar om arbetsvillkor och löner. Äldre medlemmar med hög anciennitet kan ha starkare röst och representation i fackföreningen.

Andraifiering

Processen att framställa någon annan som främmande, att skapa en distinktion mellan "vi" och "de" där "vi" utgör normen. Begreppet myntades inom postkolonial teori för att beskriva hur kolonisatorerna skapar de koloniserade som "de Andra". Vidare refererar begreppet till att gränsgörandet mot "de Andra" fyller en viktig funktion för att etablera en gruppidentitet, exempelvis definieras något som "svenskt" i kontrast till något som framställs som "icke-svenskt".

Essensialism

Idén att det finns grundläggande, oföränderliga egenskaper som definierar vad något är, exempelvis en inneboende kärna eller "essens" hos en organism som definierar dess art. Inom humanvetenskaperna benämner essentialism teorier som förklarar skillnader mellan människor (kön, ras, etnicitet, sexuell orientering) som determinerade av inneboende kvaliteter snarare än socialt inlärd självförståelse och beteenden och socialt skapade identiteter.

Identitetspolitik

Begreppet identitetspolitik är en negativt laddad benämning – vanligtvis från individualistiskt borgerligt håll – på när människor mobiliserar sig politiskt utifrån sin grupp-tillhörighet, som ras, kön, sexuell läggning, etnicitet eller religion. Kritiken vänder sig mot att människor som delar erfarenheter av diskriminering och ojämlikhet gör anspråk på representativitet på grundval av en gemensam identitet kopplad till dessa erfarenheter. Från vänsterhåll har identitetspolitik anklagats för att splittra arbetarklassen och underminera möjligheten för solidaritet och gemensam kamp mot kapitalistisk exploatering. Identitetspolitik har också hävdats stå i motsättning till ett strukturellt perspektiv på sociala problem. Enligt kritikerna uppehåller sig identitetspolitiken på den symboliska

politikens spelhalva. Att fokusera på identitet, menar de, avleder uppmärksamheten från centrala ekonomiska frågor och minskar politiseringen av de ekonomiska rötterna till ojämlikhet och exploatering. Identitetspolitik riskerar dessutom, enligt dess opponenter, att leda till essentialistiska synsätt.

Intersektionalitet

Ett begrepp som används för att förstå och analysera hur olika former av diskriminering, makt och sociala strukturer samverkar och påverkar individers liv och erfarenheter. Begreppet introducerades på 1980-talet och har sedan dess utvecklats och använts inom många olika discipliner. Huvudidén bakom intersektionalitet är att människors sociala positioner och erfarenheter inte kan reduceras till en enda dimension, som kön, ras, klass eller sexuell läggning. I stället formas och påverkas varje enskild människa av flera olika aspekter av sina sociala positioner samtidigt. Till exempel kan en svart kvinna uppleva diskriminering på grund av både sitt kön, sin klass och sin socialt tillskrivna ras. Sådana erfarenheter är sammanflätade på ett sätt som inte kan förstås genom att bara titta på kön, klass eller ras var för sig. Det innebär att lösningar på sociala problem måste ta hänsyn till komplexa interaktioner.

Islamofobi

Används för att beskriva negativ rasifiering av islam och muslimer. Notera att islamofobi inte handlar om att kritisera eller diskutera olika aspekter av islam som religion, utan om att producera homogeniserande och stigmatiserande utsagor om islam och av muslimer som grupp, och att i sociala praktiker behandla muslimer som en särskild människosort som tillskrivs lägre värde. Utöver verbal eller fysisk misshandel kan islamofobi ta sig många uttryck, som svårighet att få arbete och lön efter merit, diskriminering på arbetsplatsen, i kontakt med myndigheter och inom vården, hatbrott riktade mot moskéer, koranen och andra objekt som symboliserar islam eller muslimer, samt politiska beslut och lagstiftningar som diskriminerar eller marginaliserar muslimer.

Mikroaggressioner

Små vardagliga handlingar eller kommentarer som, oavsiktligt eller medvetet, uttrycker fördomar mot, särbehandlar negativt eller utesluter personer som tillhör en grupp som har en underordnad position inom en viss hierarkisk maktsystem. Begreppet mikroaggression har framför allt använts i sammanhang som diskuterar rasism, sexism och homofobi. Exempel på mikroaggressioner kan vara nedlåtande kommentarer, stereotypa skämt och avvisande kroppsspråk.

Minoritetsstress

Beskriver den ökade nivå av stress och psykisk påfrestning som medlemmar av minoritetsgrupper kan uppleva på grund av att de tillhör en grupp som är socialt marginaliserad, diskriminerad eller stigmatiserad. Minoritetsstress uppstår genom att effekter av att återkommande utsättas för diskriminering, fördomar och negativa stereotyper hopar sig. Stigmatiseringen kan internaliseras och påverka minoritetsmedlemmarnas självkänsla och välbefinnande. Känslan av att vara annorlunda eller icke-accepterad kan skapa stress liksom känslan att ständigt osynliggöras. Effekterna av minoritetsstress kan omfatta psykisk ohälsa som ångest, depression, låg självkänsla och fysiska problem som högt blodtryck och hjärt-och kärlsjukdomar.

Nepotism

Att gynna eller ge fördelar åt familjemedlemmar eller nära vänner när det gäller anställning, befordran eller andra förmåner, oavsett deras kompetens eller förmåga. Det innebär att man ger fördelar baserat på personliga relationer snarare än på objektiva och rättvisa kriterier. Nepotism kan ha negativa effekter på samhället eftersom det kan underminera principerna om rättvisa, lika möjligheter och meritokrati. När personliga relationer prioriteras före kompetens och prestation kan det leda till lägre kvalitet,



Ett nej är ett nej

Måste du ha på
dig det där?

Vi pratar bara
svenska här

Ta en alvedon
och sov

ineffektivitet, missnöje samt brist på mångfald och inkludering. Många organisationer och samhällen strävar efter att bekämpa nepotism genom att införa riktlinjer och policyer som säkerställer att rekrytering, befordran och förmåner baseras på objektiva kriterier som kompetens, erfarenhet och prestation i stället för personliga relationer.

Negativ (och positiv) rasifiering

Både de som privilegieras och de som marginaliseras utifrån samhällets raskategoriseringssystem rasifieras och är "rasifierade". I den här handboken används begreppet "negativt rasifierade" som samlingsnamn för de människor som diskrimineras, förtrycks eller marginaliseras på grund av hur de rasifieras.

Rasifiering

En term som används för att beskriva processen där människor och grupper tillskrivs eller tilldelas specifika rasstillhörigheter, där ras förstås som en social och kulturell konstruktion som påverkar hur människor uppfattar och behandlar varandra snarare än som en benämning på biologisk eller genetisk skillnad. Rasifiering innebär att människor kategoriseras utifrån attribut som hudfärg, ansiktsdrag, hårtextur, etnicitet, språk, nationalitet och religion. Dessa kategoriseringar leder till ojämlik tilldelning av sociala, ekonomiska,

kulturella och politiska resurser och möjligheter.

Rasism

Rasism omfattar de materiella och immateriella metoder, processer, aktiviteter, tekniker, färdigheter, kunskaper och verktyg som producerar det sociala fenomenet "ras". Rasism sorterar människor, skapar essentialiserade "folk" som förknippas med en viss geografisk hemvist, och fördelar resurser och sårbarhet ojämlikt utifrån en logik som särskiljer värdefulla från mindervärdiga liv.

Strukturell rasism

En form av ojämlikhet och diskriminering som är inbäddad i samhällets strukturer, institutioner och system. Den uppstår och reproduceras genom de sätt på vilka samhället normalt sett är organiserat och fungerar – alltså inte som individuella undantag, avvikelser eller misstag. Strukturell rasism sker även när det inte finns intentioner eller aktiva handlingar från enskilda individer som syftar till att diskriminera. Den kan påverka olika områden av livet på sätt som är ömsesidigt förstärkande, som utbildning, arbetsmarknad, hälso- och sjukvård, rättsväsende och tillgång till bostad. Ojämlik tillgång till kvalitetsutbildning, jobb-möjligheter, högkvalitativ vård och bra boendekvalitet kan till exempel leda till långsiktiga socioekonomiska nackdelar som går i arv.

Vithetsnorm

Ett begrepp som används inom sociologin och kritiska rasismstudier för att beskriva de sociala processer som gör att människor som rasifieras som "vita" i samhällen där vithet utgör normen för människan/medborgaren får tillgång till fördelar och privilegier bara genom att tillhöra normen. Det innebär att samhället har en tendens att utforma samhället (från arbetsrättsliga frågor till det som rör stadsplanering) utifrån en tilltänkt "normal" människa, vilket leder till att personer som rasifieras på annat sätt än vita systematiskt diskrimineras och marginaliseras. Vithetsnormen kan ta sig uttryck i skillnader i ekonomiskt välstånd, tillgång till utbildning, representation i media och politik samt möjligheter på arbetsmarknaden.

Fördjupning

E-resurser

**Kunskap om rasism och likvärdigt bemötande,
Levande historia**

<https://www.levandehistoria.se/kompetensutveckling/kunskap-om-rasism-och-likvardigt-bemotande>

**Diskussionsmaterial om rasism på arbetsplatsen,
Levande historia**

<https://www.levandehistoria.se/kompetensutveckling#diskussionsmaterial-om-rasism-for-arbetsplatser>

**Intervjuserie om rasism,
Antirasistiska Akademin (ARA)**

<https://www.antirasistiskaakademin.se/intervjuserie/>

**Bilders makt. Kunskapsbank om rasistiska
stereotyper, Mångkulturellt centrum**

<https://bildersmakt.se/>

**Från rasism till rasifiering, René León Rosales,
Utbildningsradion (UR)**

<https://urplay.se/program/192497-ur-samtiden-flyktingfragor-och-antirasism-fran-rasism-till-rasifiering>

Islamofobi, Mattias Gardell, Malmö stad

<https://video.malmo.se/?bctid=6313878732112>

Fackböcker

Back, L. & Solomos, J. (2006)

Theories of Race and Racism. A Reader. London: Routledge.

Balibar, É. & Wallerstein, I. M. (2002)

Ras, nation, klass: Mångtydiga identiteter. Göteborg: Daidalos.

Bonilla-Silva, E. (2018)

Racism without racists: color-blind racism and the persistence of racial inequality in America. Lanham: Rowman & Littlefield.

Essed, P. (1991)

Understanding everyday racism: an interdisciplinary theory. Newbury Park: Sage Publications.
Fanon, Frantz. Svart Hud, Vita Masker. Stockholm: Daidalos, 1997.

Gardell, M. (2010)

Islamofobi. Stockholm: Leopard förlag.
Gilmore, R. W. (2022). Abolition Geography. Essays Towards Liberation. London & New York: Verso.

Goldberg, D. T. (2002)

The Racial State. Malden, Mass: Blackwell Publishers.

Haney López, I. (2014)

Dog Whistle Politics: How coded racial appeals have reinvented racism and wrecked the middle class. Oxford & New York: Oxford University Press.

Khosravi, Shahram (2010)

Illegal traveller. An Auto-Ethnography of Borders, Houndsville & New York: Palgrave Mcmillan

Manga, Edda & Gardell, Mattias red. (2022)

Att mäta rasism. Norsborg: Mångkulturellt centrum.

Mulinari, D. & Neergaard, A. (2004)

Den nya svenska arbetarklassen: rasifierade arbetares kamp inom facket. Umeå: Boréa.

Nail, T. (2015)

The figure of the migrant. Stanford, California: Stanford University Press.

Robinson, C. J. (2000)

Black Marxism. The Making of the Black Radical Tradition. Chapel Hill, N.C: University of North Carolina Press.

Filmer

A Time to Kill, 1996

Regi: Joel Schumacher. Manus: Akiva Goldsman.

Black Girl (Fransk originaltitel: La noire de...), 1966

Regi: Ousmane Sembene. Manus: Ousmane Sembene.

Detroit, 2017

Regi: Kathryn Bigelow. Manus: Mark Boal.

Even the Rain (Spansk originaltitel También la lluvia), 2010

Regi: Icíar Bollaín. Manus: Paul Laverty.

Förortsungar, 2006

Regi: Ylva Gustavsson och Catti Edfeldt. Manus: Ylva Gustavsson och Hans Renhäll.

I Am Not Your Negro, 2016

Regi: Raoul Peck. Manus: från James Baldwins ofullbordade manuskript Remember this house.

Judas and the Black Messiah, 2021

Regi: Shaka King. Manus: Will Berson och Shaka King.

Malcom X, 1992.

Regi: Spike Lee. Manus: Spike Lee.

Medan vi faller, 1995.

Regi: Mathieu Kassovitz. Manus: Mathieu Kassovitz.

Missisipi brinner, 1988.

Regi: Alan Parker. Manus: Chris Gerolmo.

Sameblod, 2016

Regi: Amanda Kernell. Manus: Amanda Kernell.

Selma, 2014

Regi: Ava DuVernay. Manus: Paul Webb.

Small Axe (tv-serie), 2020.

Regi: Steve McQueen. Manus: Rebecca Lenkiewicz, Steve McQueen, Courttia Newland och Alastair Siddons.

Surname Given Viet Name Nam, 1989

Regi: Trinh T Minh Ha. Manus: Trinh T Minh Ha

The Hate U Give, 2018

Regi: George Tillman Jr, Manus: Audrey Wells.

The Watermelon Woman, 1996

Regi: Cheryl Dunye. Manus: Cheryl Dunye.

Vi är som apelsiner – om rasism och hatbrott i

Sverige, 2012 Regi: Cecilia Gärding och Joachim Ljungquist. Manus: Cecilia Gärding och Mikael Haines Gärding.

Young Soul Rebels, 1991

Regi: Isaac Julien. Manus: Isaac Julien, Paul Hallam och Derrick Saldaan McClintock

Skönliteratur

Ali, Suad. Dina händer var fulla av liv.
Norstedts, 2020.

Anyuru, Johannes. En storm kom från paradiset.
Norstedts, 2012.

Bernard, Jay. Surge.
London: Chatto & Windus, 2019.

Davis, Angela. Frihet är en ständig kamp.
Stockholm: Tankekraft, 2016.

Diakité, Jason Timbuktu, och Mustafa Can. En droppe midnatt.
Stockholm: Månocket, 2017.

Gaitskill, Mary. The Mare.
London: Serpent's Tail, 20.

Khemiri, Jonas Hassen. Ett öga rött.
Stockholm: Bonnier pocket, 2017.

Labba, Elin Anna. Herrarna satte oss hit: om tvångsflyttningarna i Sverige.
Stockholm: Nordstedts, 2020.

Lee, Mara. Främlingsfigurer: en bok om kärlek och hat - känslor som formar bilden av den Andre.
Stockholm: Albert Bonniers Förlag, 2021.

Levin, Amat. Slumpens barn: den osannolika berättelsen om när Sverige mötte Gambia.
Första utgåvan. Stockholm: Natur & Kultur, 2020.

Lorde, Audre. Zami, another spelling of my name.
Berkeley: Crossing Press, 1982

Morrison, Toni. De andra.
Översatt av Helena Hansson. Bokförlaget Forum, 2021.

Rankine, Claudia. Medborgare. En amerikansk dikt.
Stockholm: Albert Bonniers Förlag, 2017.

Shakur, Assata. Min historia.
Översatt av Per Björklund, Athena Farrokhzad, och Leandro Schclarek Mulinari. Bagarmossen: Verbal, 2015.

Taikon, Katarina. Zigenerska.
Natur & Kultur, 2016.

Referenser

Adotey, Edem.

“An Imaginary Line? Decolonisation, Bordering and Borderscapes of the Ghana-Togo Border”.

Third Word Quarterly, 2020.

Anderson, Victor.

“The Christian Imagination: Theology and the Origins of Race - By Willie James Jennings: Reviews”.

Modern Theology 28, nr 2 (april 2012): 348–50.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-0025.2012.01750.x>.

Bartholdson, Amalia, Maria Dexborg, Patricia Olsson Escalante, Sabrin Högelius, Anders Neergard, och Hodan Omar.

Antirasistisk handbok.

Malmö: Vänsterpartiet Malmö, 2023.

Bethencourt, Francisco.

Racisms: from the Crusades to the Twentieth Century.

Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 2013.

Bonilla-Silva, Eduardo.

Racism without racists: color-blind racism and the persistence of racial inequality in America. Fifth edition.

Lanham: Rowman & Littlefield, 2018.

Bryant-Davis, Thema, och Edith Arrington.

The Antiracism Handbook: Practical Tools to Shift your Mindset and Uproot Racism in your Life and Community. Social justice handbook.

Oakland, CA: New Harbinger Publications, Inc, 2022.

Crass, Chris.

Towards collective liberation: anti-racist organizing, feminist praxis, and movement building strategy.

Oakland, CA: PM Press, 2013.

Delgado, Jessica L., och Kelsey C. Moss.

Religion and Race in the Early Modern Iberian Atlantic.

Redigerad av Paul Harvey och Kathryn Gin Lum. Vol. 1. Oxford University Press, 2018.

Doyle, Laura Anne.

Inter-Imperiality: Vying Empires, Gendered Labor, and the Literary Arts of Alliance.

Durham London: Duke University Press, 2020.

Foucault, Michel, Mauro Bertani, Alessandro Fontana, François Ewald, och David Macey.

Society Must Be Defended: Lectures at the Collège de France, 1975-76. 1st Picador pbk. ed.

New York: Picador, 2003.

Gardell, Mattias. "Att sortera människor. Rasklassificeringens historia". I Att mäta rasism,

redigerad av Edda Manga och Mattias Gardell. Norsborg: Mångkulturellt centrum, 2022.

———. "Vad är rasism? Rasism som teknologi". I Att mäta rasism, **redigerad av Edda Manga och Mattias Gardell, 14–31. Norsborg: Mångkulturellt centrum, 2022.**

Gardell, Mattias, Irene Molina, och Sima Wolgast. Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i bruttolön, disponibel inkomst och möjlighet att göra karriär på den svenska arbetsmarknaden.

Uppsala, Sweden: Stockholms stad, 2018.

<http://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1273400/FULLTEXT01.pdf>.

Goldberg, David Theo. The Racial State. Malden, Mass: Blackwell Publishers, 2002.

Gómez-Bravo, Ana. "The Origins of 'Raza:' Racializing Difference in Early Spanish". **Interfaces: A Journal of Medieval European Literatures**, 07 december 2020, 64-114 **Paginazione**.

Hirschman, Charles. "The Origins and Demise of the Concept of Race". **Population and Development Review** 30, nr 3 (september 2004): 385–415.

Hochman, Adam. "Racialization: A Defense of the Concept". **Ethnic and Racial Studies** 42, nr 8 (11 juni 2019): 1245–62.

<https://doi.org/10.1080/01419870.2018.1527937>.

Internfeministisk handbok. **Stockholm: Vänsterpartiet, Stygruppen för kvinnors organisering, 2019.**

Khan, Zakia, Mariam Zeid, Carmen Blanco Valer, Iki Gonzáoes Magnusson, Offelia Khan, Mac Velasquez, Sanna Strömbäck, m.fl. Makthandbok. För unga feminister som (be)möter rasism och sexism i föreningslivet. **Stockholm: Interfem, 2009.**

Knox, Robert, och Ashok Kumar. "Reexamining Race and Capitalism in the Marxist Tradition – Editorial Introduction". **Historical Materialism** 31, nr 2 (03 augusti 2023): 25–48.

<https://doi.org/10.1163/1569206x-bja10012>.

Lennox, Corinne. "Reviewing Durban: Examining the Outputs and Review of the 2001 World Conference against Racism". **Netherlands Quarterly of Human Rights** **27**, nr 2 (juni 2009): 191–235.
<https://doi.org/10.1177/016934410902700204>.

Lentin, Alana, och Gavan Titley. The crises of multiculturalism: racism in a neoliberal age. **London & New York: Zed Books, 2011.**

Manga, Edda. "Statistik och rasism. Unescos vändningar i rasfrågan". I **Att mäta rasism, redigerad av Manga, Edda och Gardell, Mattias.** Norsborg: **Mångkulturellt centrum, 2022.**

Mignolo, Walter och Escobar, Arturo, red. Globalization and the Decolonial Option. **New York: Routledge, 2010.**

Mignolo, Walter, och Catherine E. Walsh. On decoloniality: concepts, analytics, praxis. On decoloniality. **Durham: Duke University Press, 2018.**

Molina, Irene. Stadens rasifiering: etnisk boendesegregation i folkhemmet. **Geografiska regionstudier, nr 32.** Uppsala, Sweden: **Distributör, Uppsala University, Dept. of Social and Economic Geography, 1997.**

Mulinari, Paula, och Anders Neergaard. "Trade Unions Negotiating the Swedish Model: Racial Capitalism, Whiteness and the Invisibility of Race". **Race & Class** **64**, nr 4 (april 2023): 48–66.
<https://doi.org/10.1177/03063968231153561>.

Quijano, Anibal. "Coloniality of Power and Eurocentrism in Latin America". **Nepentia. Views from the South** **1**, nr 3 (2000).
"Report of the Durban Review Conference". Genève: **Förenta nationerna (FN), 20 april 2009.**

Reynolds, Larry, och Leonard Lieberman. “The Rise and Fall of ‘Race’”. **Race, Sex & Class** 1, nr 1 (1993): 109–27.

Spain Bradley, Anna. “Human Rights Racism”. **Harvard Human Rights Journal** 32, nr 1 (2019): 1–58.

Tadiar, Neferti Xina M. Things Fall Away: Philippine Historical Experience and the Makings of Globalization. **Durham: Duke University Press, 2009.**

Ullgren, Kristina, och Carlos Díaz. Anti-racism for activists - Methods for working with inclusion in RFSL’s branches. **Stockholm: RFSL, 2020.**

Williams, Dana. “From Top to Bottom, a Thoroughly Stratified World: An Anarchist View of Inequality and Domination”. **Race, Gender & Class** 19, nr 3–4 (2012): 9–34.

Zuberi, Tukufu. Thicker than blood: how racial statistics lie. **Minneapolis: University of Minnesota Press, 2001.**

Slutnoter

ⁱ För denna studie genomfördes intervjuer med tre olika fokusgrupper med mellan fem och sex deltagare i varje grupp. En majoritet av deltagarna var negativt rasifierade (se ordlista) och hade varit politiskt aktiva under en längre tid. Vissa hade betydande erfarenheter av politiskt engagemang i olika rörelser och partier i Sverige och utomlands. Det fanns också relativt nya medlemmar samt medlemmar med huvudsaklig erfarenhet av lokala partiföreningar.

Vi använde en uppsättning intervjufrågor som forskargruppen utvecklat i samverkan med Vänsterpartiet Storstockholm, och deltagarna gavs därutöver utrymme för spontana reaktioner och diskussioner. Samtalen fokuserade på interna problem med rasistiska mönster och strukturer. Minst en kvalificerad moderator ledde varje gruppdiskussion och såg till att ämnet behandlades grundligt och att alla deltagare fick möjlighet att uttrycka sina åsikter och dela sina erfarenheter. Intervjuerna spelades in och transkriberades av MKC:s forskargrupp. Analysen av intervjumaterialet baseras på en workshop, där forskargruppen och en referensgrupp från Vänsterpartiet Storstockholm tillsammans analyserade de erfarenheter som förmedlades i intervjuerna.

Fokus för diskussionen under workshopen var att identifiera generella problemområden och föreslå åtgärder. Slutligen kategoriserade forskarna de problemområden som identifierades i fokusgruppsintervjuerna. Utifrån den problembild som framkommit arbetade vi fram en antirasistisk handlingsplan för internt bruk inom partiet.

Fokusgruppsintervjuande är en kvalitativ forskningsmetod som används för att samla in och analysera kvalitativ kunskap genom att intervjua en grupp människor samtidigt. Denna metod används för att undersöka människors åsikter, upplevelser och attityder kring ett visst ämne eller en viss fråga och är speciellt lämplig för att analysera diskurser inom organisationer och institutioner. Tanken är att deltagarna diskuterar ett ämne och svarar på varandras kommentarer, vilket gör det möjligt att se vad gruppen har för gemensamma uppfattningar, begrepp och diskussionsramar. Samtidigt synliggörs olika perspektiv, spänningar och åsikter inom dessa ramar.

Intervjuerna ger inblick i negativt rasifierade medlemmars erfarenheter samt hur dessa kommit att begreppsliggöras och förstås inom gruppen. En begränsning är att intervjumaterialet inte ger någon direkt inblick i hur rasism uppfattas och diskuteras av andra grupper inom partiet. Vi har bedömt att denna nackdel uppvägs av de fördelar som följer av att synliggöra och ställa negativt rasifierade

partimedlemmars perspektiv i centrum när problemanalyser och åtgärdsförslag i en handbok i arbete mot rasism skulle utformas.

ii Mattias Gardell, "Vad är rasism? Rasism som teknologi".

Se till exempel Goldberg, *The Racial State*; Foucault m.fl., *Society Must Be Defended*.

iii Det finns en stor mängd litteratur och handböcker som fokuserar hur. För arbetet med den här handboken har vi tagit intryck av Bartholdson m.fl., *Antirasistisk handbok*; Internfeministisk handbok; Ullgren och Díaz, *Anti-racism for activists - Methods for working with inclusion in RFSL's branches*; Khan m.fl., *Makthandbok. För unga feminister som (be)möter rasism och sexism i föreningslivet*; Bryant-Davis och Arrington, *The Antiracism Handbook*.

iv Se till exempel Bethencourt, *Racisms*.

v Gómez-Bravo, "The Origins of Raza"; Anderson, "The Christian Imagination".

vii Gardell, "Att sortera människor. Rasklassificeringens historia".

viii Manga, Edda, "Statistik och rasism. Unescos vändningar i rasfrågan".

ix Zuberi, *Thicker than blood*.

x "Report of the Durban Review Conference"; Lennox, "Reviewing Durban".

xi Delgado och Moss, *Religion and Race in the Early Modern Iberian Atlantic*.

xii Reynolds och Lieberman, "The Rise and Fall of 'Race'"; Hirschman, "The Origins and Demise of the Concept of Race".

- xiii Bonilla-Silva, Racism without racists.
- xiv Lentin och Titley, The crises of multiculturalism.
- xv För svenska förhållanden jämför med Gardell, Molina, och Wolgast, Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i bruttolön, disponibel inkomst och möjlighet att göra karriär på den svenska arbetsmarknaden.
- xvi Se Molina, Stadens rasifiering; Hochman, "Racialization".
- xvii För en kritisk discussion om transnationell antirasistisk policy baserad på mänskliga rättigheter se Spain Bradley, "Human Rights Racism".
- xviii Knox och Kumar, "Reexamining Race and Capitalism in the Marxist Tradition – Editorial Introduction".
- xix Mulinari och Neergaard, "Trade Unions Negotiating the Swedish Model".
- xx Williams, "From Top to Bottom, a Thoroughly Stratified World: An Anarchist View of Inequality and Domination".
- xxi Crass, Towards collective liberation.
- xxii Adotey, Edem, "An Imaginary Line? Decolonisation, Bordering and Borderscapes of the Ghana-Togo Border"; Mignolo, Walter och Escobar, Arturo, Globalization and the Decolonial Option; Mignolo och Walsh, On decoloniality.
- xxiii Quijano, Anibal, "Coloniality of Power and Eurocentrism in Latin America".
- xxiv Doyle, Inter-Imperiality.
- xxv Tadiar, Things Fall Away.



Vänsterpartiet Storstockholm