

- KVINNA1: Kolla inte på din Facebook, för vi har fått massor av hat.
- KVINNA2: Bara säga att ”det här har blivit fel, vi tar på oss. Det blev en diskriminering” och då en ursäkt till mig.
- MAN: Tycker om mina lärare ganska mycket, men jo, men det får mig att bli besviken på dem.
- KVINNA3: Nej, men det går inte. Jag orkar inte fajtas.
- SELMA: Om en patient skulle avboka sina besök flera gånger på grund av någons ursprung, då är det en fråga chefen borde kunna ta ställning till.
- LEILA: Alla delar av samhället måste arbeta mot rasism. Den här podcasten heter Prata rasism och är en podcast från Forum för levande historia. I den här podden så kommer vi fokusera på vad offentlig sektor kan göra i arbetet mot rasism, på nätet, i skolan, i kommunen och som arbetsgivare. Vi kommer även prata om huru vi kan motverka hatbrotten. Jag heter Leila Trulsen och i det här avsnittet ska vi fokusera på hur arbetsgivare kan arbeta mot rasism. I tidningar och på TV så kan vi ibland få höra vittnesmål om hur personal utsätts för rasism på sina arbetsplatser. Till exempel så gjorde SVT och Läkarförbundet en stor enkätundersökning vintern 2018, för att se om läkare kan bli behandlade rasistiskt på deras arbetsplats och då visade det sig att över 500 läkare hade uppfattat att de hade blivit utsatta för kränkande behandling, på grund av antingen deras etniska eller deras religiösa bakgrund. Och det här upplevde de från både patienter och patienters anhöriga. Och i dag ska vi få höra från Selma, hon jobbar själv som läkare och har även hon drabbats av rasism på hennes arbetsplats.
- R .: Och då sa hon att patienten ville ha en svensk doktor. Och då visste inte jag riktigt hur jag skulle ta det.

LEILA: Eftersom de anställdas välmående på jobbet är en del av arbetsmiljön så ligger ansvaret hos arbetsgivaren. Men vilka rättigheter har anställda? Och hur kan en arbetsgivare se till att kartlägga och förstå rasism på arbetsplatsen? Det är framför allt vid rekrytering till arbetsplatser som diskriminering förekommer, det säger forskningen. Och Vetenskapsrådet har tittat på vilken kunskap vi har om etnisk diskriminering. Det är lite alla en dystur läsning, för vi vet vi egentligen inte så mycket om det här ämnet. Rapporten heter Rasism på arbetsmarknaden, en inventering av forskningsläget 2017. Kartläggningen visar att vi vet att grupper med olika ursprung har varierande framgång på arbetsmarknaden, men vi vet inte vilka de här skillnaderna är och varför den här skillnaden ens uppstår. Rapporten visar också att vi vet för lite om hur stark faktor religion är diskriminering. Det är text okänt i forskningen om personer från Mellanöstern utsätts för större eller mindre diskriminering om de är muslimer än om de är kristna. Kartläggningen visar också att den befintliga forskningen om islamofobi och afrofofi i relation till arbetsmarknaden är väldigt begränsad. Vi ska prata med Kitimbwa Sabuni som jobbar på Länsstyrelsen i Stockholm. Han är utvecklingsledare på deras projekt Vidga normen i praktiken. Och vi kommer också att prata med Peter Tai Christensen, som är mångfaldsexpert på fackförbundet Unionen. Men innan vi träffar dem så ska vi höra från en läkare som heter Selma. Vi ringer upp henne.

SELMA: Jag har alltid varit intresserad av sociala interaktioner och jag har alltid varit väldigt nyfiken på hur kroppen fungerar och hur allt är kopplat och hur allting påverkar oss, hur mediciner påverkar oss. Jag har alltid gillat problemlösning.

LEILA: Selma växte upp i Stockholm. Några år efter sin examen så fick hon ett jobberbjudande som AT-läkare i en mindre stad. Så hon bestämde sig för att flytta från Stockholm och trivdes väldigt bra med att arbeta på ett

mindre sjukhus, för där fick hon ta mer ansvar. Men det har inte alltid varit lätt för Selma. Ibland har det blivit mer fokus på hennes ursprung och utseende, än på det faktiska jobbet som hon utför.

SELMA: Jag har bemötts av rasism ganska mycket på jobbet. Jag har blivit kallade för hon den lilla bruna doktorn, eller hon den lilla utländska doktorn.

LEILA: Det är också vanligt att patienter tror att hon är undersköterska.

SELMA: Ja, vid många tillfällen, när jag har jobbat på akuten och har haft jourer där, så har det varit många patienter som ropar på mig för att de vill ha hjälp att gå på toaletten, eller för att de vill ha hjälp med ... ja, men med att få något att äta eller att ställa sig eller så här hygieniska frågor eller omvårdnadsfrågor. Och folk har en tendens till att alltid anta att jag är undersköterska eller sjuksköterska, för att en utländsk, liten tjej kan inte vara läkare liksom.

LEILA: Och det här blir frustrerande för Selma.

SELMA: Jag är född och uppvuxen i Sverige och Sverige är mitt hem. Men ja, jag är den lilla, utländska tjejen.

LEILA: En dag när Selma jobbade på hjärtmottagningen på vårdcentralen såg hon någonting nytt på datorn. Hon satt just då och väntade på en patient.

SELMA: Och så stod det, samma dag som läkarbesöket borde ha skett, att besöket var avbokad. Och oftast brukar sekreterarna skriva en kommentar om varför besöket är avbokad så nära inpå, om de är sjuka till exempel eller om det dök upp något akut familjärt eller om det är något sånt. Men den dagen stod det ingenting.

- LEILA: Eftersom Selma hade fått tid över så gick hon till sekreteraren på vårdcentralen och frågade om det var någonting speciellt som hade hänt patienten.
- SELMA: Och då sa hon att patienten ville ha en svensk doktor. Och då visste inte jag riktigt hur jag skulle ta det, men då sa hon att ”ja, men jag berättade för patienten att du kan svenska och du är duktig på ditt jobb och att du är jätteduktig läkare, men patienten ville avboka besöket i alla fall. De ville hellre vänta i en till två månader på sitt besök än att träffa mig.” Det känns tragiskt. Jag tycker det är jättetråkigt att folk fortfarande har vissa idéer om att utlänningar är på ett visst sätt eller att de dömer folk baserat på ens namn. De vet inte vem jag är, de vet inte var jag har vuxit upp eller hur min kompetens är, utan de dömer mig enbart på mitt namn, på mitt namn på kallelsen. Det var allt de såg.
- LEILA: Och den här händelsen tog hårt på Selma, för det var första gången någon avbokade på grund av hennes namn. Men tyvärr så blev det inte den sista gången. Och trots att det har hänt vid flera tillfällen så känner inte Selma att hon kan få stöd från sina chefer.
- SELMA: Om en patient skulle avboka sina besök flera gånger på grund av någons ursprung, då är det en fråga man borde kunna ta ställning till. Eller då är det en fråga chefen borde kunna ta ställning till.
- LEILA: Och Selma tror inte att hennes arbetsgivare bryr sig om rasismen som hon möter.
- SELMA: Det är som det är. Jag tror inte att anmälningar kommer att göra någon skillnad, utan vi har bara vant oss vid att det är på ett visst sätt och vi lever i en rasistisk värld, det är inget vi kan ändra på.
- LEILA: Idag är Selma i Sacramento, som ligger i Kalifornien.
- SELMA: Just nu är jag på en auskultation i USA.

LEILA: Hon går bredvid en annan läkare och lär sig genom att observera hur de arbetar i USA och hon kände väldigt snabbt att bemötandet hon fick där var helt annorlunda.

SELMA: De har varit väldigt välkomnande. De har varit väldigt trevliga mot oss. Ingen har frågat varifrån jag är eller typ varför jag inte är blond, som min kollega som också kommer från Sverige, utan de har varit väldigt trevliga här. Jag förväntade mig att det skulle vara värre än vad det faktiskt var.

LEILA: Det blev en positiv överraskning och nu gäller det bara att lära sig så mycket som möjligt innan hon kommer tillbaka till Sverige.

SELMA: Nej, så jag kommer att jobba nätter här på akuten, eller hjälpa till lite grann.

LEILA: Och sen kommer hon förhoppningsvis snart att bli specialistläkare. Med mig i dag har vi Kitimbwa Sabuni, utvecklingsledare på Länsstyrelsen i Stockholm och han är även utbildare på deras projekt vidga normen i praktiken. Och vi har också med oss Peter Tai Christensen som är mångfaldsexpert och teamchef på Unionens politiksektion. Välkomna.

PETER: Tack.

KITIMBWA: Tack så mycket.

LEILA: Om vi börjar med dig Kitimbwa, vad är din spontana reaktion när du får höra om Selmas berättelse?

KITIMBWA: Till att börja så har Selma helt rätt att vi lever i ett land präglad av rasism och därför så verkar vi också på arbetsmarknaden, som är präglad av rasism. Och det som egentligen borde förvåna, det är att arbetsgivaren inte verkar ha förstått det här och inte har tagit höjd för det här, inte har beredskap för det, till exempel hur ska man skydda en medarbetare som Selma från det hon utsätts för, vilket är arbetsgivarens

ansvar att garantera att man inte utsätts för kränkande behandling eller trakasserier.

PETER: Jag blir både arg och ledsen, arg på arbetsgivaren som inte tar sitt ansvar för arbetsmiljön för Selma och väldigt ledsen för hennes skull. Det skulle verkligen inte behöva vara på det sättet på jobbet. Så jag reagerade väldigt, vad ska man säga, starkt när jag hör det här exemplet och blir väldigt berörd av det också.

LEILA: Båda ni nämner arbetsgivarens ansvar. Men rent konkret, vad är arbetsgivarens ansvar när det kommer till diskriminerande behandling på arbetsplatsen?

KITIMBWA: Till att börja med, om det händer incidenter så har arbetsgivaren ett ansvar att utreda saken och sedan åtgärda saken, om man bedömer att detta behövs göras. Och det här gäller både utifrån diskrimineringslagstiftningen och dess krav, att man hanterar trakasserier, men också ur arbetsmiljösynpunkt och arbetsmiljölagen. Men det som jag kan tycka också vi måste understryka och det som jag tycker att man missar mest, det är det här förebyggande och främjande arbetet. Och det går lite tillbaka på någonting som du pratade om i början, eller hänvisade till Vetenskapsrådets rapport och frånvaron av begreppet rasism till exempel i forskningen kring arbetslivet. Det gäller också i arbetet med aktiva åtgärder, att när man försöker främja till exempel jämställdhet i arbetslivet, då pratar man om den bakomliggande, förtryckande strukturen. Man pratar om sexism som någonting som måste hanteras. Men rasism finns aldrig med i samtalet på en arbetsplats. Rasism i Sverige är någonting som bara Nordiska Motståndsrörelsen sysslar med, ungefär. Och det innebär att man inte kan ha något förebyggande eller främjande arbete, för man tar aldrig höjd för att det här kan förekomma på något sätt.

LEILA: Varför tror du det finns ett sånt glapp i forskningen om rasism på arbetsmarknaden, Peter?

PETER: Jag är inne lite på samma spår, jag tror att man ser det som en icke-fråga i Sverige. Man tror att rasismen är någonting som finns i andra länder. Man har en självbild av att Sverige är ett antirasistiskt land, att vi är en stormakt när det gäller mänskliga rättigheter. Och jag tror egentligen att en av anledningarna till att vi pratar mer om det nu än tidigare, är för att det händer saker i den politiska sfären som gör att antidemokratiska, rasistiska partier får ett större utrymme. Och då blir det ... Rasismen är ett problem för hela samhället och när det bara var ett problem för en liten grupp av människor, då tog man det inte på allvar på samma sätt. Så det är väldigt olyckligt med utvecklingen i samhället i stort, men det är klart att det också tvingar oss att prata om frågor som vi inte har pratat om tidigare. Och lite som du är inne på, jag tänker också att det är ganska lätt att säga till någon ”nu var du lite heteronormativ i ditt sätt att uttrycka dig eller lite ojämfälld eller sexistisk”. Men det är väldigt svårt att säga att någon är rasistisk i sitt agerande eller i sin handling, för det är någonting som är väldigt starkt förknippat med att man är en ond människa. Ett rasistiskt uttalande, en rasistisk handling kommer lätt att definiera en hel [?? 0:12:44] människa, medan man har lättare att se att människor faktiskt kan vara människor här och utföra olika handlingar som kan vara bra eller dåliga. Men det finns inte samma möjlighet till nyansering när det gäller just rasism och det är på ett sätt bra att man ser det som är någonting som är väldigt, vad ska man säga, skambelagt, för det ska det vara. samtidigt så är det ett hinder för att jobba, som du var inne på, främjande och förebyggande, därför att man inte kan prata om de bakomliggande orsakerna och strukturerna på ett vettigt sätt.

KITIMBWA: Det har bland annat till konsekvens att rasism i arbetslivet är fullständigt underutforskat. Och det gör också att en person som Selma,

om hon ska försöka kommunicera vad det är hon går igenom dagligdags för andra, så är de också obekanta med det här. Och hon har ingenting att stödja sig på. Enskilda händelser kan alltid framställas som enskilda händelser, men sanningen att säga, det här som hon är med om, det är snarare standard. Alla svenskar som inte är vita och arbetar utåtriktade, som har mycket kontakter med kunder eller patienter eller vad det må vara, kommer att hamna i de här situationerna rutinmässigt. Det är inte bara läkare, det är också personer som jobbar inom apoteken, man har fått larmrapporter om detta. Och alla egentligen. Det har att göra med att vi lever i ett land som nästan som [hör inte 0:13:59] är präglad av rasism, där att inte vara vit är associerat med, för vissa människor, möten ... känslor av obehag, men också associerat med mindre kompetens och inte nödvändigtvis att de här personerna som avbokar möten med henne hatar, utan det är såna här saker som ligger till grund för varför de här undvikande beteendena uppstår.

LEILA: Och för arbetsgivare som behöver hantera de här frågorna, vad finns det då för stöd till dem som arbetar mot rasism? Vad tänker du Peter?

PETER: Mm, men det finns så klart projekt och initiativ som genomförs och där man tar fram olika vägledning, manualer och så. Jag tänker också när vi pratar om det här med forskningen att vi vet en del om hur det ser ut, men mycket mindre om vad som är de bakomliggande orsakerna och hur man behöver komma tillrätta med det. Det är väl där jag tänker att det räcker inte med en kartläggning för att synliggöra problemet, utan det är lösningarna som vi måste komma fram till och där skulle jag säga att parterna på arbetsmarknaden har en väldigt stor och viktig roll att spela, ett stort ansvar. Det är vi som tillsammans får inse hur läget i dag och vilka metoder, vad kan vi göra för partsgemensamt arbete för att komma tillrätta med de här utmaningarna och de här problemen. Så där tänker jag att det är väldigt viktigt att man som arbetsgivare tänker att vi ska samarbeta, samverka med de fackliga företrädarna och



gemensamt lösa de här problemen som finns med rasistiska uttalanden och handlingar på arbetsplatsen, både mellan kollegor, men också från kunder och brukare och så vidare.

LEILA: En annan rapport som är väldigt intressant är antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Och den har tagits fram av Centrum för mångvetenskaplig forskning om rasism vid Uppsala universitet. Den fyller en del av det här kunskapsglappet som vi pratar om, men självklart inte hela. Kitimbwa, du jobbar med Vidga normen. Kan du berätta vad ni har sett i det arbetet?

KITIMBWA: Ja, den här rapporten som du talar om, den var det faktiskt Länsstyrelsen i Stockholm som beställde. Det var som jobbar med Vidga normen som beställde rapporten, för vi ville undersöka spelar det någon roll vilken hudfärg man har hur det går för en i arbetslivet och vilken lön man till slut får? Så vi jämförde vita och svarta svenskar och fann att det var ett, som jag skulle säga, väldigt, väldigt stort gap. En vit person och en svart person, som är födda i Sverige, notera båda två, har om de har treårig eftergymnasial utbildning ett lönegap på 33 % mellan sig i genomsnitt. Och det här betyder inte bara att man har olika lön. Det betyder också att man har ... möter en massa andra hinder och trösklar och friktioner i arbetslivet som en svart person i Sverige. Och det här gäller antagligen för andra kategorier av icke-vita svenskar. Vad vi ser däremot, det är att ingen har ställt den här frågan tidigare. Ingen har gjort en sån studie. Så när den här kom ut så var det som att man kom ut med någon nyhet. Och den är ju bara en nyhet i så fall för vita svenskar. För den här verkligheten lever icke-svenska i hela tiden. Men det är också det som gör att det här är någonting som har varit väldigt lågt på dagordningen, eftersom det inte har funnits för väldigt många.

LEILA: Finns det några skillnader mellan privat och offentlig sektor när det kommer till hur man hanterar det här löneglappet som finns, baserat på ursprung? Om vi börjar med dig Peter.

PETER: Jag tror att det kan vara delvis olika. Jag tänker att man åtminstone inom stora delar av privata sektorn börjar se frågor om mångfald, frågor om jämställdhet som lönsamhetsfrågor. Om man menar allvar med det så är det klart att om man tror att ett inkluderande förhållningssätt, om man kan leda och rekrytera mångfald så ... om man tror att det som är vägen, nyckeln till framgång så måste man också våga utmana de strukturer och mönster som finns på arbetsplatsen. Och jag skulle säga att det är väldigt blandat där en del arbetsgivare har nog gjort det här på riktigt, har lyckats, medan andra mer har använt det som någon typ av marknadsföringsgrej. Och de kommer inte lyckas, de kommer inte få de här positiva effekterna. Så att jag tror att ... och eftersom jag också själv tror att det faktiskt spelar roll så tror jag att vi kommer att se att de som på riktigt vågar utmana sina egna föreställningar, sina egna mönster, de kommer lyckas. Och när det med åren blir tydligare att vissa lyckas, andra inte och man kan se vad är det som har skilt sig i sättet att agera, sättet att jobba med förändring, ja då kommer man också se att de som har jobbat mest seriöst, de som har vågat förändra de här diskrimineringsstrukturerna, de kommer lyckas bättre. Och då tror jag fler kommer att följa efter.

KITIMBWA: Jag tror att jobba förebyggande och främjande mot rasism innebär till att börja med att man måste erkänna att rasism finns och är ett problem på vår arbetsplats. Och det där är väldigt svårt för många, för det utmanar själva deras självbild och deras identitet och organisations identitet. Och det möts av ett, faktiskt kompakt motstånd många gånger mot att höra det här arbetet, från medarbetare, från ledning och liknande. Och tills vi är beredda att komma över det där i Sverige, så kommer det vara väldigt svårt att bedriva det arbetet. Så vi har en lagstiftning redan som säger att arbetsgivare ska bedriva ska bedriva aktiva åtgärder, alltså ett systematiskt, målstyrt arbete för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Och det här ska dokumenteras. Jag kan säga, du kan välja ut 100 arbetsgivare på

må få och fråga dem ”kan vi få se ert dokumenterade arbete med aktiva åtgärder kopplat till etnisk tillhörighet eller hudfärg?” och du kommer få noll som säger att de har gjort det här. Vi har alltså en situation där vi har en lagstiftning, men ingen implementering. Vad beror det här på? Jag tror att det går tillbaka på lite det som jag säger och i Sverige är det så här, att det som vita medarbetare tycker i den här frågan, det är vad som gäller fortfarande, för man har makten att nedprioritera det här och säga ”men det här är jobbigt. Det här vill vi inte hålla på med. Vi tror inte vi har det här problemet” och Selma och andra med henne är dem som hamnar i kläm tyvärr.

LEILA: Men i det här fallet så valde Selma att inte anmäla den här incidenten till hennes arbetsgivare, för att hon trodde inte riktigt att det var någon poäng med det. Och jag tror att det är väldigt många människor som möter ungefär liknande saker och inte känner att det är någon idé att gå vidare med, att arbetsgivarna inte riktigt har rutinerna eller kunskapen att ta det vidare. Varför är det ändå viktigt att göra det då?

PETER: Jag tycker det är extremt viktigt att man alltid anmäler om man har utsatts för kränkande behandling eller diskriminering i en arbetssituation, därför det också bygger upp den här kunskapen som du säger saknas, om det inte finns en beredskap, om det inte finns en kompetens att hantera frågan nu. Ju mer man får kunskap när alla de här ärendena samlas på hög, då måste man också till slut agera. Jag tror och hoppas i och för sig att det finns många arbetsgivare som skulle ta det här på större allvar och faktiskt försöka stötta sin medarbetare. Så jag hoppas att det här exemplet ... Jag tror att själva situationen som Selma hamnar i är väldigt vanligt förekommande, men jag hoppas också att det finns arbetsgivare som tar det här på betydligt större allvar och faktiskt stöttar sin medarbetare och försöker hitta lösningar. Det är så klart att det är svårt att hitta bra lösningar som är tillfredsställande för alla. Det är klart att om den här patienten går till en annan läkare, då löser det

kanske problemet, men inte kränkningen som Selma har utsatts för. Men jag vill inte heller egentligen tvinga Selma att träffa den här personen som mot sin vilja i så fall ska bli undersökt eller bli behandlad av henne. Så det är en svår problematik och särskilt inom offentlig sektor, kan jag tänka mig, för att allting är inte frivilligt ... Inom privat sektor så kan man säga så här att ”du är inte välkommen här. Du kan inte vara vår kund.” Men det funkar inte riktigt på samma sätt inom offentlig sektor. Så där måste man hitta andra lösningar. Men det är klart att i främsta rummet för mig finns intresset att värna om Selmas mående och att hon känner att hon kan bli respekterad och utföra sitt arbete utan att bli utsatt för de här rasistiska handlingarna.

KITIMBWA: Och att anmäla någonting eller påtala någonting i olika vardagliga situationer, det är alltid både psykologiskt och emotionellt påfrestande, kan vara väldigt dränerande och man löper alltid risken att det inte tas på allvar. Och jag skulle säga att ... Man ska komma ihåg att själva det här att göra anmälan, påtala, det är en form av aktivism, för att tillsammans så gör de här anmälningarna skillnad. Men det måste man också ta in i beräkningarna, att för många som utsätts så löper man alltid en risk också när man anmäler och påtalar saker. Men om man inte gör det så kan det också vara att man bidrar till normaliseringen av de här saker, att det blir någonting som man bara kan acceptera och ska leva med. Och det är också ett problem, så det är många saker man ska ha i vågskålarna, men det är givetvis så som det sägs här, att om inte människor anmäler saker så kommer det vara svårare att göra någonting åt dem.

LEILA: Nu är det säkert jättemånga arbetsgivare som faktiskt lyssnar på det här, hur tycker ni att de ska arbeta för att bli bättre på att skapa en miljö som är trygg för deras anställda?

KITIMBWA: Jag skulle säga att man ska ha ett pågående arbete med aktiva åtgärder och det innebär att den här frågan ska grunda sig i en kartläggning av

förhållanden, en analys och så ska man tillgripa åtgärder som man ska följa upp och utvärdera. Och hur gör man det här mer konkret då? Det finns verktyg man kan använda sig av. Hos Länsstyrelsen i Stockholm så har vi Vidga normen i praktiken, där vi har gett ut en handbok i hur man arbetar mot begränsande normer kring hudfärg i arbetslivet, Vit, svart eller brun. Kan laddas ner från Länsstyrelsen i Stockholms hemsida eller vidganormen.se. Så det är en sak man kan göra. Och jag tror att man kan också vända sig till diskrimineringsombudsmannen, som har också handledningar i hur man jobbar mot olika diskrimineringsgrunder. Och så finns det antidiskrimineringsbyråer som också kan vara till hjälp med såna här saker.

PETER:

Jag anser det väldigt viktigt att högsta ledningen, oavsett om det är offentlig eller privat sektor, tydligt tar ställning och visar vad man vill i den här frågan. För det är klart att signaler från högsta ort spelar jättestor roll. Jag tycker också att man behöver utbilda alla på företaget eller i verksamheten om det är offentlig sektor, så att man utifrån den roll man har i verksamheten får verktyg för att hantera rasism i då jobbet. Till exempel om man jobbar som receptionist, att man då får argument, alltså hur kan jag bemöta en patient som vill och avboka en tid, som i det här fallet, vad kan jag .. så jag inte bara blir handfallen och inte vet vad ... ska jag avboka den här patienten, utan komma med argument, bemöta de argument som den som vill avboka har till att vilja det. Och om man är läkare till exempel, hur kan jag, när jag möts av de här fördomarna, de här föreställningarna, hur kan jag hantera dem på ett sätt som gör att jag känner att jag har respekten kvar för mig själv, men också kan hantera det på ett professionellt sätt. För det blir ofta så att man reagerar känslomässigt och hur kan vi då hitta verktyg för att faktiskt, tyvärr, behöva förhålla oss till den här rasismen i våra professionella yrkesroller. Det tror jag är jätteviktigt och det där behöver man anpassa utifrån vilka arbetsuppgifter man har i olika roller. Men jag tror det är jätteviktigt att man försöker anpassa det, så

det inte blir allmänt ”vi ska jobba för lika rättigheter och möjligheter”, utan anpassa till varje enskild medarbetare.

LEILA: Så med andra ord, vi ska ha mycket förebyggande och främjande för aktiva åtgärder, så som man arbetar med andra diskrimineringsgrunder, samverka med fackliga företrädare är superbra i den här frågan och utbildning av personal på alla nivåer har ni också nämnt. När det kommer till rekrytering så kan man inte bara ta hit personer med mångfald, man måste också utmana de rådande strukturerna och de mönstren som finns och till hjälp av det så kan man använda sig av handboken Vidga normen, Vit, svart eller brun och sen så har även diskrimineringsombudsmannen stödmaterial. Tack så jättemycket för att ni kom hit båda två.

PETER: Tack.

KITIMBWA: Tack.

LEILA: Du har lyssnat på podden Prata rasism, från Forum för levande historia. Jag heter Leila Trulsen. Producent är Tanvir Mansur, executive producent Linda Jensen Kidane och det här programmet har producerats av Soundtelling. Den här poddserien tar utgångspunkt i insatserna från regeringens nationella plan *Samlat grepp mot rasism och hatbrott*. Och planen samordnas av Forum för levande historia.