

Välkomna till forumträff

Samverkan med civilsamhället
i arbetet mot rasism
och hatbrott



Program

09.00 Inledning

09.10 – 09.50 Civilsamhällets roll i arbetet mot rasism och hatbrott

09.50 – 09.55 Paus

09.55 – 10.30 Muslimska organisering i Sverige under press

10.30 – 11.05 FN:s rasdiskrimineringskommittés granskning av Sverige

11.05 – 11.10 Paus

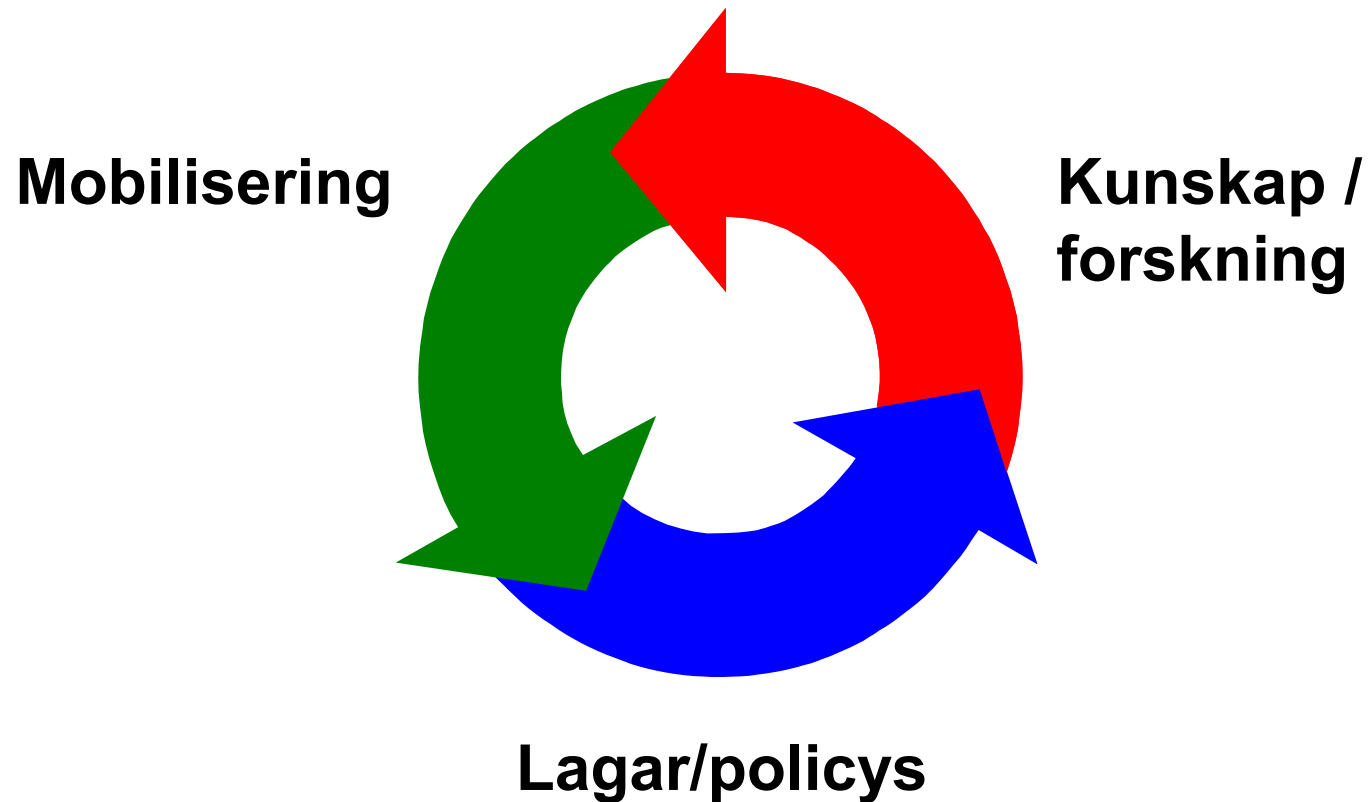
11.10 – 11.45 Från ord till förändring – så används referensgrupper för att utveckla Socialstyrelsens arbete mot rasism

11.45 – 11:50 Summering och avslut

Praktiskt

- Skriv gärna frågor i chatten till "Frågor till föreläsare", vi tar upp frågor i slutet av varje pass
- Teknisk hjälp: Ställ frågor i chatten till "Forum för levande historia"
- Vi skickar ut länk till vår presentation och inspelat material efter träffen

Civilsamhällets roll i arbetet mot rasism

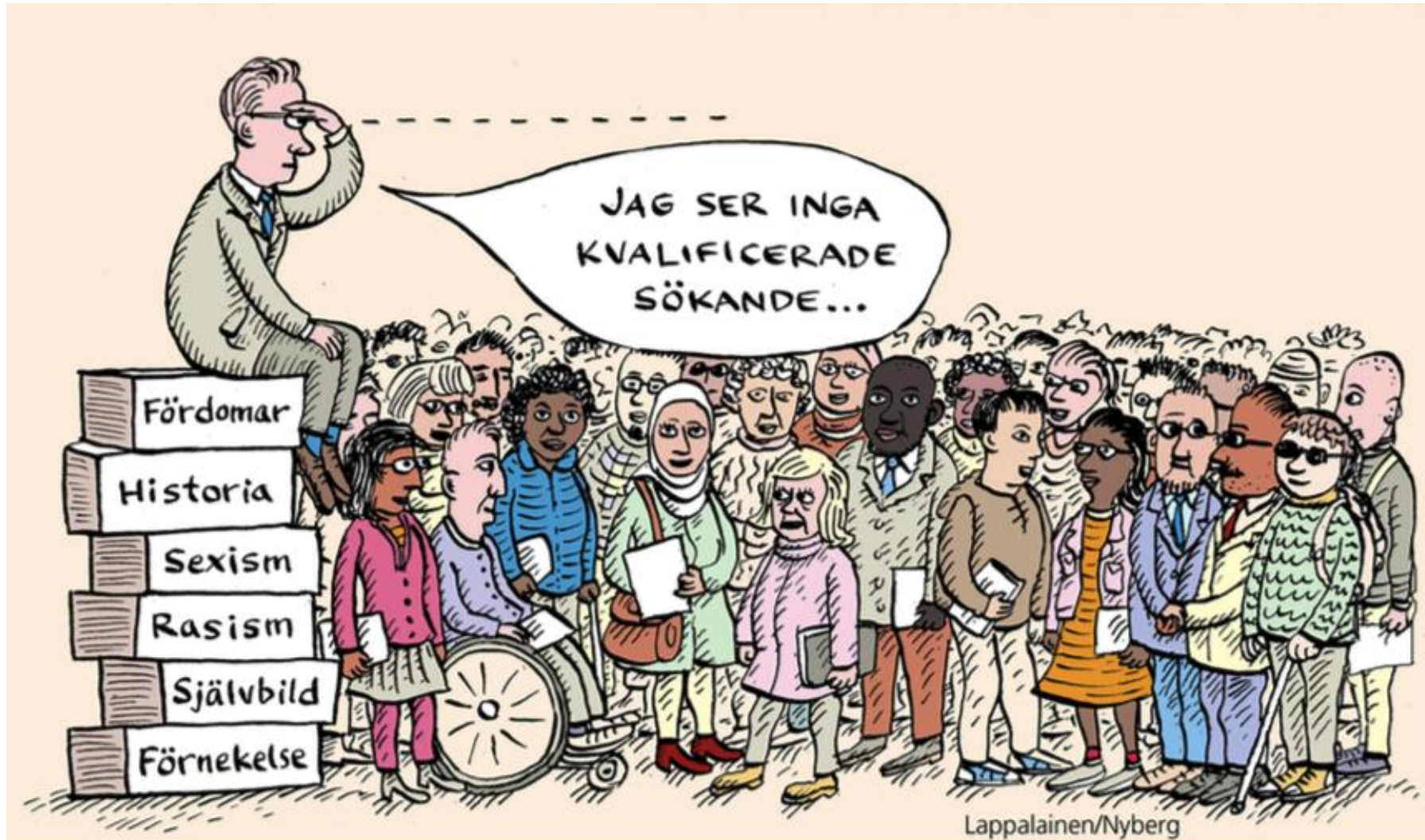


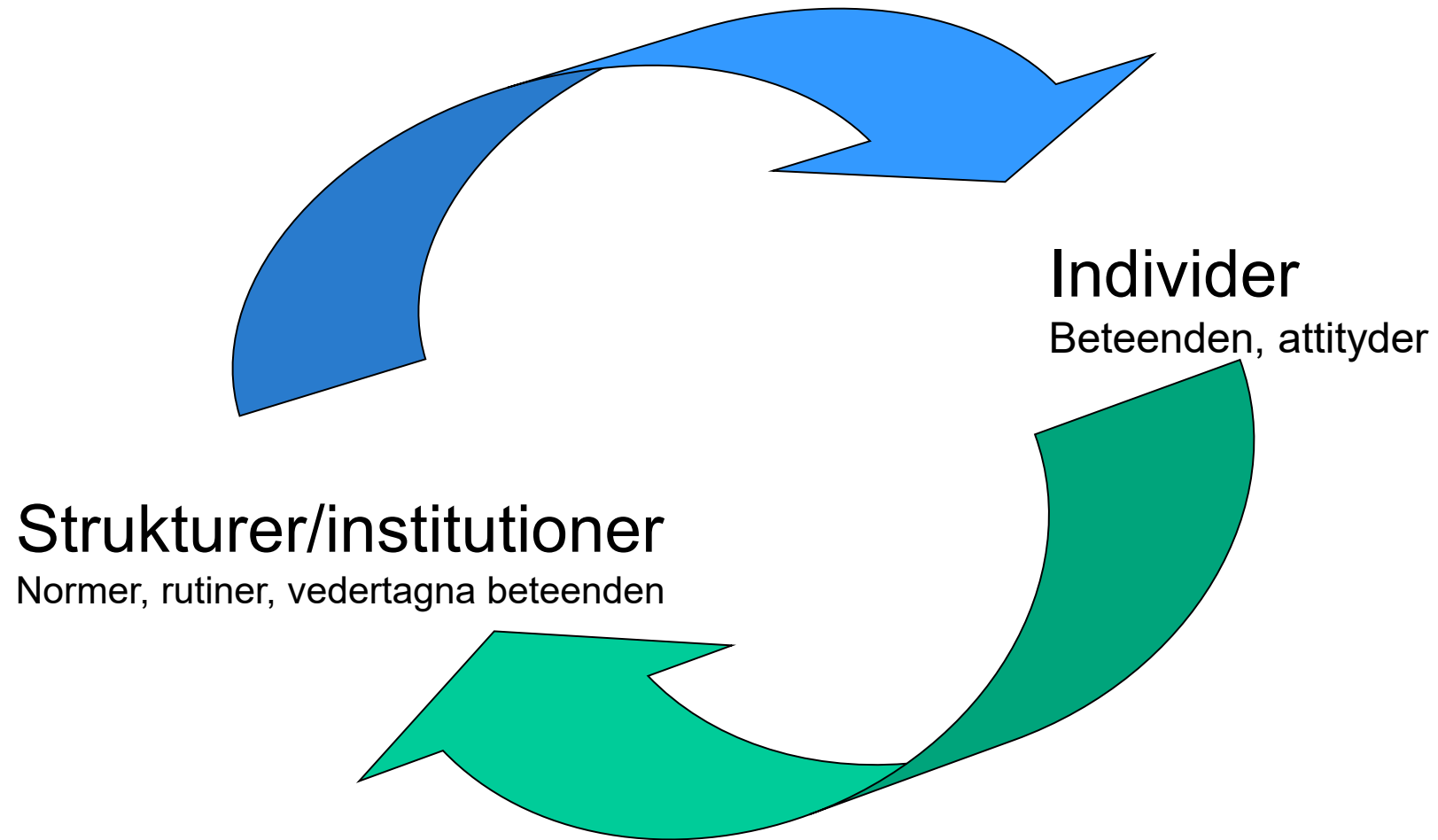
Paul Lappalainen. Statlig utredare: Glashuset. Rådgivare - ECCAR. Fd senior expert på DO.
Doktorand, jur fak. European Equality Law Network (<https://www.equalitylaw.eu>)
Forum för levande historia. 20260304

paul.lappalainen@gmail.com

Det blågula glashuset: strukturell diskriminering i Sverige SOU 2005:56

Min bild av problemet - även idag





Urval av Glashusets förslag

- Samlad lag mot diskriminering
- **Antidiskrimineringsklausuler i off upphandlingar**
- **Krav på aktiva åtgärder i alla myndigheter**
- **Diskrimineringstesting**
- Utredning om samhällskostnaden för diskriminering
- Utbildning om Sveriges historia av diskriminering och förtryck och samspelet mellan grunderna
- Krav på likarättsutbildning på universiteten
- **Förstärkt egenmakt för NGOs – främja deras påverkansroll**

Är du en av de fördomsfria?



paul.lappalainen@gmail.com

Testa dina fördomar



Harvard Implicit Association Test

<https://implicit.harvard.edu/implicit/>

Människor med öppna ideologiska fördomar om kön/etnicitet har samma nivå av underligggande fördomar som vi “fördomsfria”

Vad är skillnaden mellan mannen på lådorna och de andra?

Diskriminering är

främst ett resultat av
MAKTEN att handla
kombinerat med
underliggande eller öppna
FÖRDOMAR









Robert Nyberg

Ändring i beteende eller attityd?

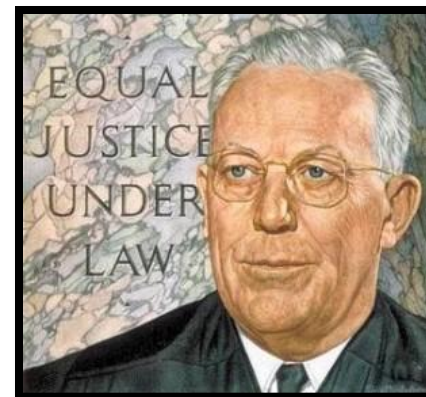
"Många hävdade att diskriminering inte kan stoppas genom lagar, endast genom att ändra människors attityder/ fördomar.

Detta är en falsk sanning. Fördomar blir man inte av med genom lagar, men man kan påverka huruvida andra utsätts för dessa fördomar."

Earl Warren, ordförande i högsta domstolen i USA under det oroliga 1950 och 60-talen

Lärdomen – diskriminering ska kosta!

paul.lappalainen@gmail.com



Är historien rasism/sexism unik för varje land?

Trots skillnader i detaljer mellan Sverige/Nordamerika finns det stora likheter där juridiken "flyttar" över gränserna

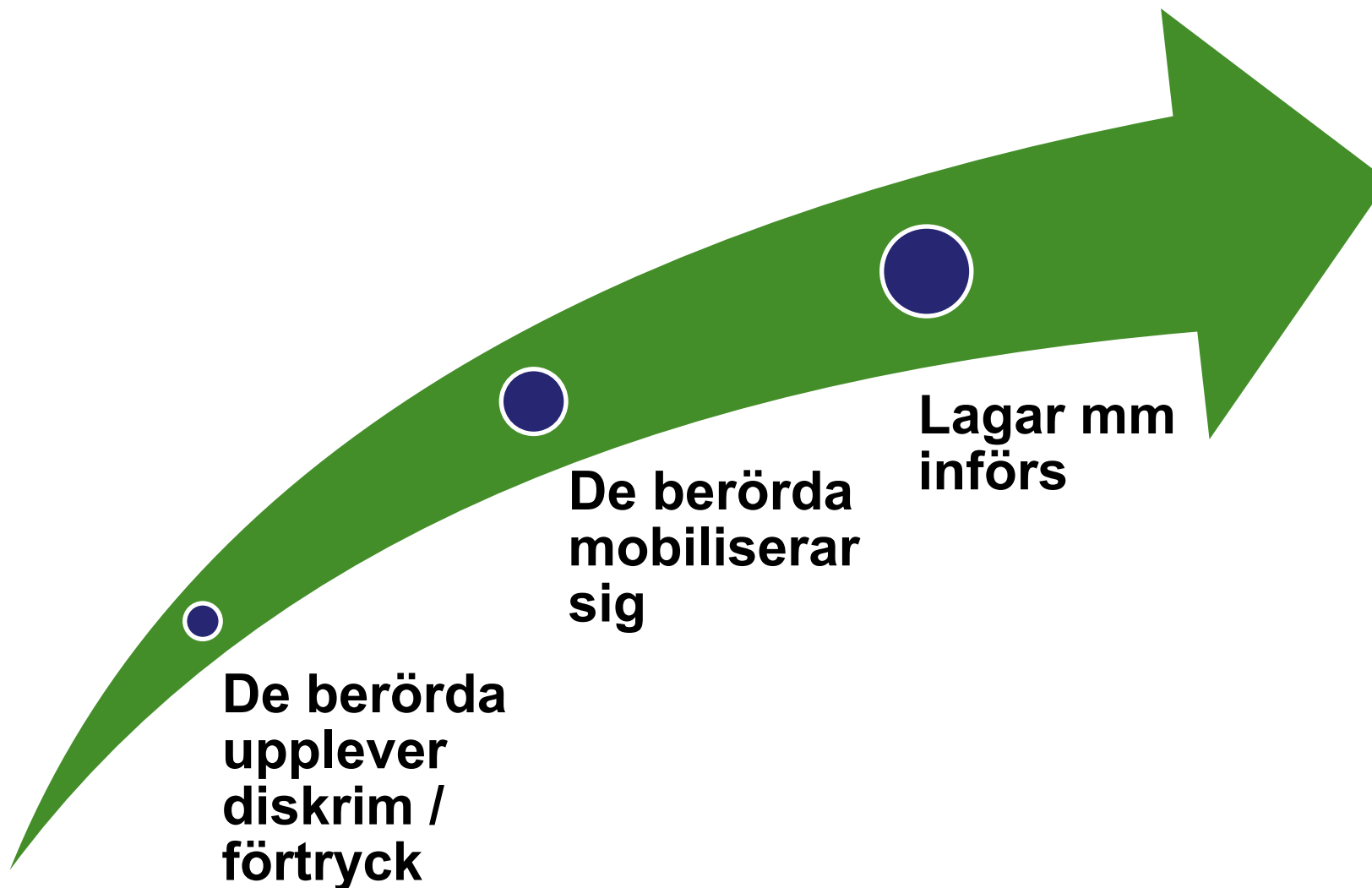
På vissa områden där de med makt tidigare hade "fria" händer, finns en ganska likartad juridisk utveckling (60-talet och framåt – miljö, konsument, diskriminering)

Politiken flyttar över konflikten till domstolarna utan att nödvändigtvis lösa dem – stort behov av rättspraxis, equality bodies, NGO engagemang mm

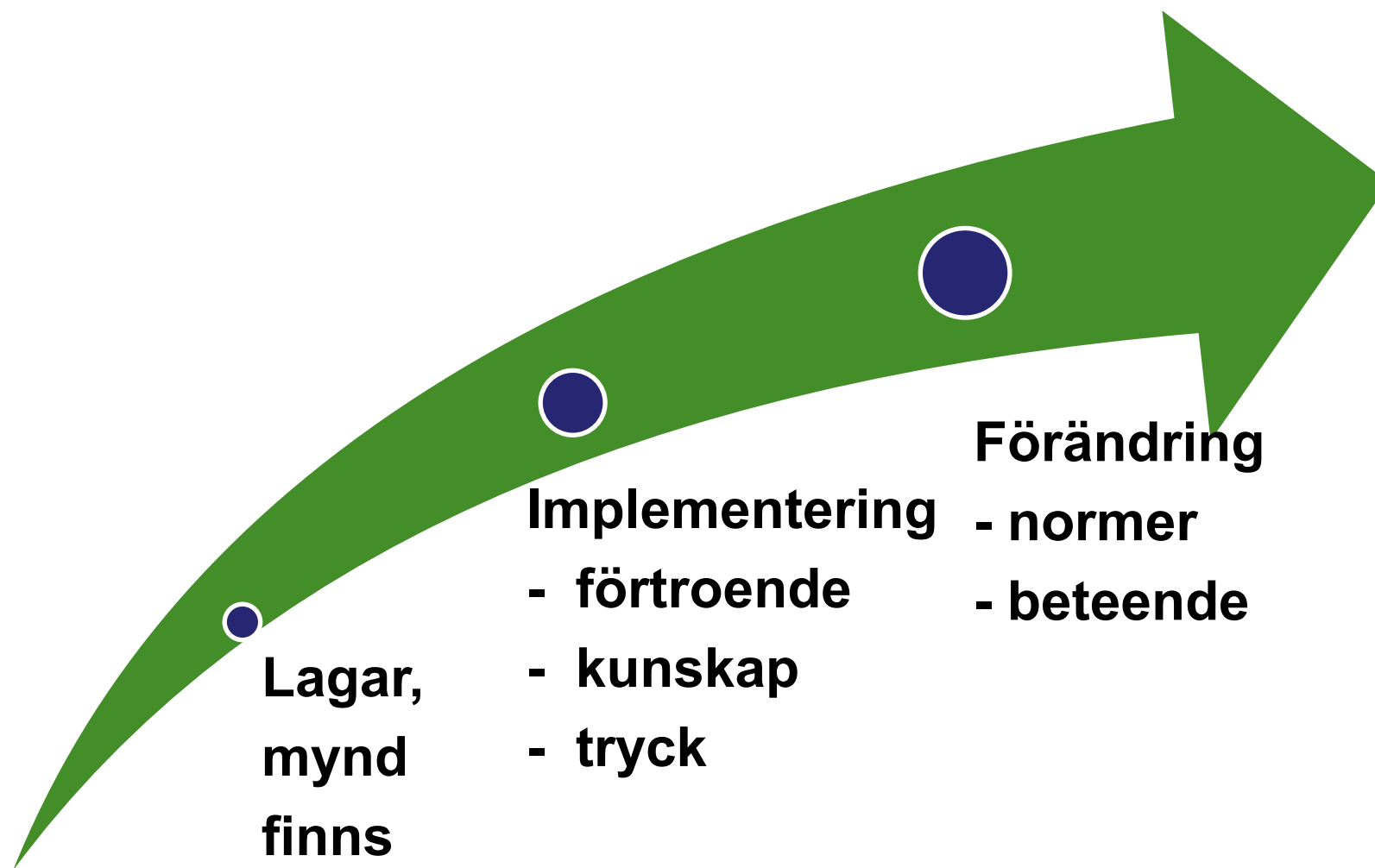
paul.lappalainen@gmail.com



Steg 1 – Civila samhället som påtryckare



STEG 2 - Implementering av lagar



Juridik, forskning/kunskap, mobilisering?

På egen hand leder inte juridik/lagar,
forskning/kunskap eller mobilisering till
förändring.

MEN i samspel kan de leda till förändring.



*Samspelet mellan kunskap/forskning, juridik/lagar
och mobilisering kan ses i*

Medborgarrättsrörelsen

Kvinnorörelsen

Handikapprörelsen,

Starting Line Group

HBT-rörelsen



De har rubbat status quo

Vilket leder till förändring i beteende – utbildningsspåret eller konfliktspåret?

- Vi är främlingar därför att vi inte känner varandra. Om jag följer med dig så lär vi känna varandra och då är vi inte främlingar längre. (Zorba)



- Det är, sorgligt nog, ett historiskt faktum att privilegierade grupper sällan avstår från sina privilegier frivilligt. (Martin Luther King)



När uppstår förändring av status quo?

- Påtryckningar från det **civila samhället** är drivkraften för samhällsförändring ang antidiskriminering / lika rättigheter och möjligheter.
- Skulle en förändring ha kommit till utan medborgarrätts-, kvinno-, handikapp-, HBT-rörelserna och Starting Line Group?
- Motverkande av diskriminering innebär en förändring av status quo, dvs en **konflikt** med de som har makten



EU direktiv



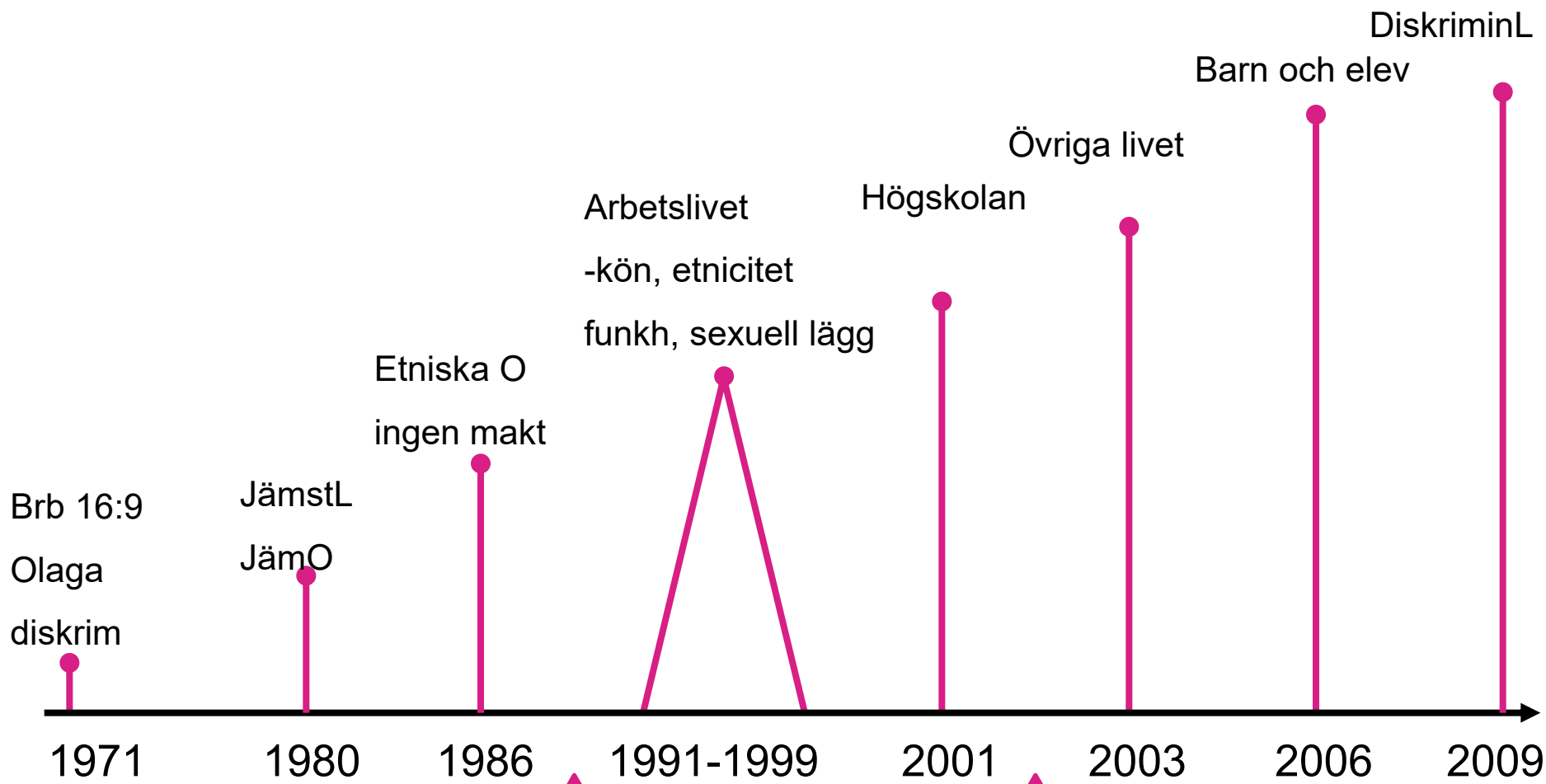
Det "etniska" direktivet 2000/43/EC. Omfattade arbetslivet samt andra delar av samhällslivet - SLG

Direktiv om likabehandling i arbetslivet 2000 oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning

Direktiv om likabehandling av kvinnor i arbetslivet 2006 (uppdatering av tidigare direktiv) samt

DIREKTIV 2004 - genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster

SVERIGES LAGAR MOT DISKRIMINERING



Sveriges antidiskrimineringslagar

Samlad lag och DO. Har vi lika rättigheter? Saknas det något?



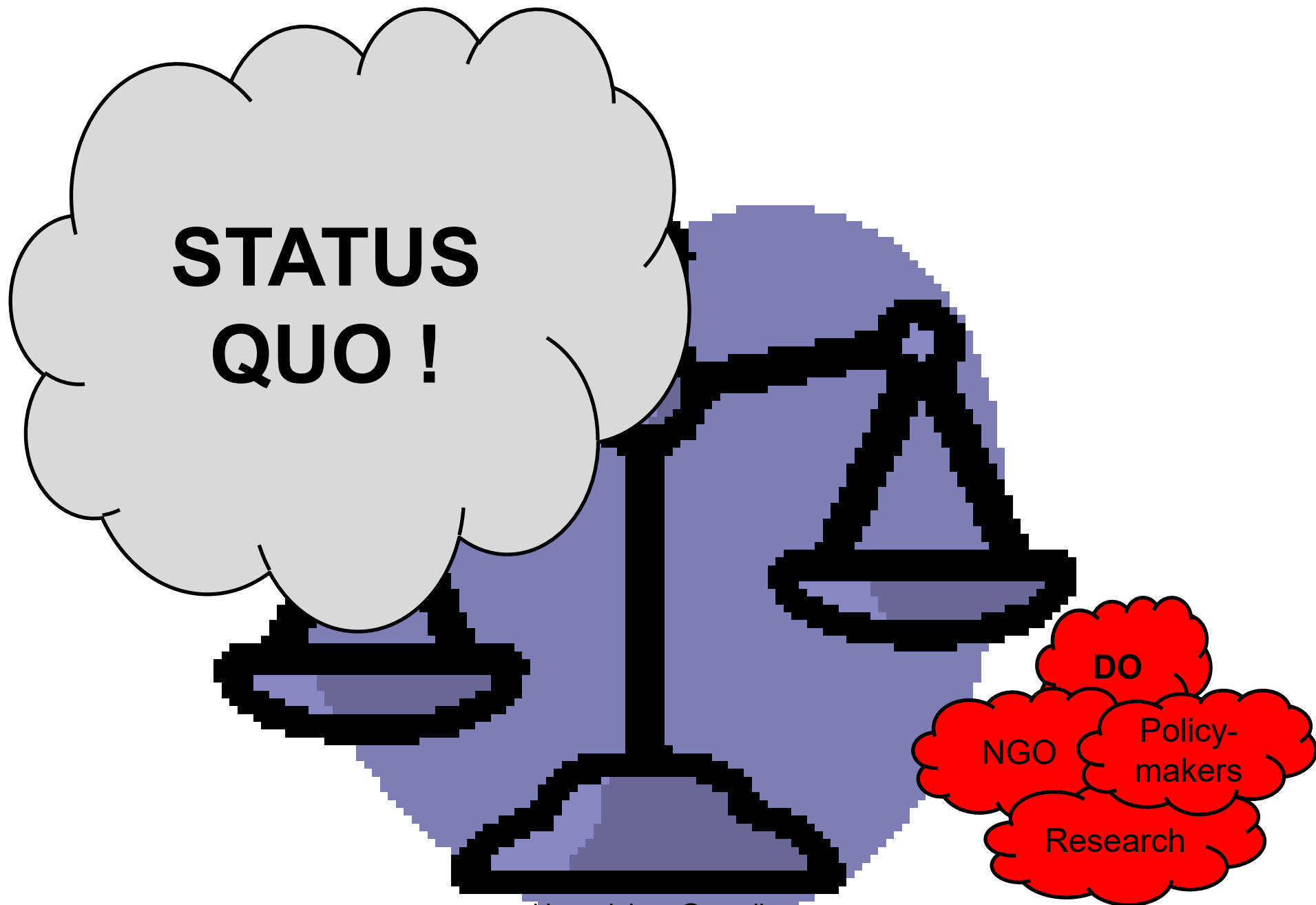
Samspel mellan diskrimineringsgrunder?



ATT HA RÄTT ÄR EN SAK DET ÄR EN ANNAN ATT FÅ RÄTT

Vart kan man vända sig?

- DO
- Arbetstagare/arbetstagarorganisationer
- Privata advokater? Where is the money?
- ADV:er, Civil Rights Defenders, Centrum för rättvisa, RFSL, andra civila samhällsorg



paul.lappalainen@gmail.com

Syftet med en DO ?

Bidra till att rätta till
maktobalansen som
finns gentemot de
som har makten
att diskriminera



Vad kan statliga myndigheter göra?

Som arbetsgivare – testing, chefernas avtal

Som tjänsteleverantör – testing, när man alla

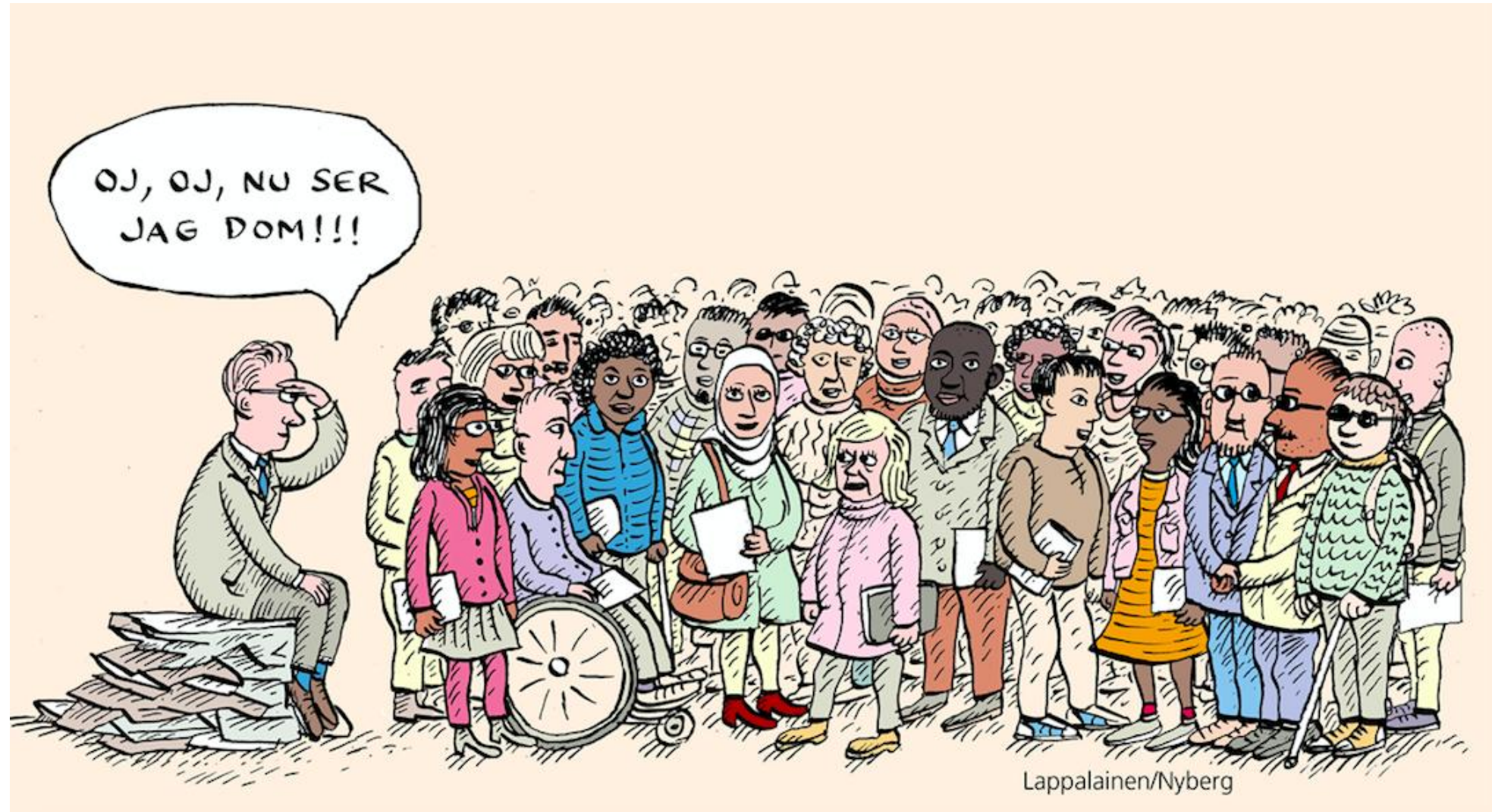
Som upphandlare – når man alla, klausuler

Som regelskapare – bryter reglerna mot svenska lagar eller MR konventioner

Vägar framåt – fem utmaningar

1. **Empowerment** – trycket från NGO:er/ individer nödvändiga för reella effekter
2. **Fokus på förändrade beteenden** vid val av strategier och uppföljning
3. **Ett ledningsansvar** – annars drabbas man av det minsta motståndets princip
4. **Diskriminering måste kosta**
5. **Inse samspelet mellan olika åtgärder vid styrning och olika grunder**

Lätt eller hur ? Tack för idag.



Lätt eller hur ? Tack för idag.



Paus

- Paus till kl. 09.55
- Stanna gärna i mötet



Rasism i Sverige: FN:s granskning av Sverige

Ida Gunge

Institutet för mänskliga rättigheter



Följa, undersöka och rapportera hur mänskliga rättigheter respekteras och förverkligas



Lämna förslag till regeringen om de åtgärder som behövs
- Årlig rapport



Ha kontakt med internationella organisationer och delta i internationellt samarbete



Främja utbildning, forskning, kompetensutveckling,
information och medvetenhet om mänskliga rättigheter

FN:s rasdiskrimineringskommittés granskning av Sverige

Om konventionen och kommittén

- Kommitténs uppdrag är att övervaka hur länder lever upp till **FN:s konvention för avskaffandet av alla former av rasdiskriminering (CERD)**.
- Definitionen av rasism i CERD: "I denna konvention avses med uttrycket **rasdiskriminering** varje skillnad, undantag, inskränkning eller företräde på grund av ras, hudfärg, härkomst eller nationellt eller etniskt ursprung som har till syfte eller verkan att omintetgöra eller inskränka erkännande, åtnjutande eller utövande på lika villkor av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på politiska, ekonomiska, sociala, kulturella eller andra områden av det offentliga livet."
- CERD är den äldsta av FN:s sju kärnkonventioner. Konventionen trädde i kraft 1969. Sverige skrev under konventionen 1971.

Granskningsprocessens olika steg

- **Statsrapport:** Sveriges regering lämnar en skriftlig rapport om hur konventionen genomförs nationellt.
- **Kompletterande information:** Institutet för mänskliga rättigheter och organisationer inom civilsamhället lämnar egna rapporter för att belysa situationen för olika grupper som utsätts för rasism
- **Kommitténs frågor och dialog:** Kommittén ställer följdfrågor och håller en dialog med företrädare för den svenska staten under en offentlig session i Genève.
- **Rekommendationer:** Kommittén sammanställer sina slutsatser och lämnar konkreta rekommendationer till Sverige i form av så kallade "slutkommentarer".
- **Uppföljning:** Sverige förväntas vidta åtgärder baserat på rekommendationerna och rapportera om uppföljningen.

Våra rapporter och dialoger

Våra rapporter till FN:s rasdiskrimineringskommitté

- Genom dialoger med cirka 90 personer som representerar olika grupper som utsätts för rasism har vi fått en bred bild av läget gällande rasism och diskriminering i Sverige.
- Vi har också genomfört **fördjupande intervjustudier** med **muslimska** och **judiska** församlingar och föreningar. Dessa studier har sammanställts i varsin rapport som skickats in som bilagor till vår alternativrapport.



Hur gick dialogmötena till?

- Majoriteten av mötena hölls digitalt för att möjliggöra deltagande från hela Sverige
- Dialogerna hölls gruppvis med olika grupper som utsätts för rasism
 - En särskild dialog med barn- och ungdomsorganisationer
- Urval baserat på rapporter och forskning om rasism i Sverige (2018– nu)
- Bred dialog extra viktigt som nytt institut.

Hur gick dialogmötena till?

Förberedelser & mötesstruktur

- Frågor skickades ut i förväg → betänketid och tydlig riktning
- Mötesanteckningar skickades för godkännande

Diskussionsfokus

- Språkbruk och begrepp
- Öppen dialog om:
 - Erfarenheter av rasism, hat och hot
 - Stöd från myndigheter & politiska åtgärder
 - Uppföljning av tidigare FN-rekommendationer

**Intervjupersonerna vittnar om
rasistiska trakasserier och hatbrott
som förekommer med en sådan
frekvens att det nästintill har
normaliserats av gruppen själva.**

Rasism, hat och utsatthet i vardagen

- Rasism förekommer på arbetsplatser, i skolor, kollektivtrafik, internet och i möten med offentlig verksamhet (hälso- och sjukvård, socialtjänst, rättsväsende)
- Utsattheten ökar för de som gör anspråk på rättigheter eller syns offentligt
- Flera beskriver att de gömmer identitetsmarkörer för att undvika hat

Utsatthet i skolan

- Rasistiska och hotfulla uttalanden ofta obeaktade av vuxna eller kamrater
- Föräldrar som påtalar rasism riskerar trakasserier eller ifrågasättande

” Rättsligt stöd när rasism och hatbrott sker är mycket viktigt. Många äldre har svåra erfarenheter av sina kontakter med polisen. Det krävs särskilda insatser för att polismyndigheten ska bygga förtroende, exempelvis uppsökande verksamhet.

Upprättelse efter hatbrott

Drabbade avstår från att anmäla

- Osäkerhet kring vart man ska vända sig, sina rättigheter och vad som kan anmälas
- Svårigheter att navigera mellan olika system och myndigheter
- Polisen är ofta försiktig med hatbrotts-rubriceringar

Låg tillit till polis och rättsväsendet

- Historiska erfarenheter av statligt förtryck påverkar förtroendet
- Unga avstår från att ifrågasätta polisens agerande

En fråga som diskuterades var vilken påverkan tystnad har på unga. Om vuxenvärlden förhåller sig passiv till den rådande retoriken blir det en bekräftelse på att rasism är accepterat. Vuxna måste våga prata om dessa problem – att vara tyst innebär att unga lämnas ensamma med sin upplevelse.

Normalisering av rasism

Politisk och samhällelig debatt

- Rasistiska tendenser i politikens uttalanden upplevs förstärka stereotyper, hat och hot
- Lagförslag och lagändringar inom brottsbekämpning och migration uppfattas ha rasistiska och främlingsfientliga undertoner

Påverkan på vardag

- Rasistiska uttryck uppfattas som accepterade i offentliga och sociala sammanhang
- Barn och unga möter rasistiskt språk → normalisering av kränkningar

Brist på statlig åtgärd

- Handlingsplan mot rasism och hatbrott tar inte upp åtgärder gällande samhällsdebatten



FN:s rekommendationer till Sverige

Hatbrott - kommitténs rekommendationer

Kommittén uppmanar Sverige att stärka arbetet mot hatbrott genom att säkerställa att:

- Lagstiftningen tillämpas effektivt. Sverige bör underlätta anmälningar av rasism och hatbrott genom säkra kanaler, identifiera hinder i rättssystemet, sänka kostnader för rättsliga processer och förbättra rättshjälp, samt utbilda polis, åklagare och domare i rasdiskriminering och hatbrott.
- Kommittén rekommenderar även att offentliga informationskampanjer genomförs, att statistik om anmälningar, utredningar och domar förbättras, och att civilsamhället och relevanta organisationer involveras i utveckling, uppföljning och genomförande av åtgärder för rättvisa för offer.

ESK-rättigheter: kommitténs rekommendationer

Kommittén rekommenderar att Sverige vidtar omfattande åtgärder för att säkerställa alla personers rätt till hälsa, bostad och arbete utan diskriminering.

- Detta inkluderar att tillämpa diskrimineringslagen effektivt, förebygga negativa stereotyper, motverka diskriminering inom sjukvård, bostad och arbetsliv, samt förbättra tillgången till vård och förebyggande insatser för särskilt utsatta grupper.
- Sverige bör även samla uppdelad statistik om hälsa, bostäder och arbetsvillkor, genomföra medvetandehöjande insatser och följa rekommendationerna från FN:s kommitté för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

Särskilt om barns rättigheter: kommitténs rekommendationer

- Vidtar effektiva åtgärder mot rasdiskriminering, hatpropaganda, hatbrott, trakasserier och mobbning i skolmiljö.
- Tillhandahåller trygga och lättillgängliga, barnanpassade system för att anmäla rasdiskriminering och hatbrott i skolan.
- Inför obligatorisk utbildning för lärare och skolpersonal om att förebygga rasdiskriminering och hatpropaganda.
- Ser över lagstiftningen om säkerhetszoner för att skydda barn från obefogade kontroller.
- Genomför 2023 års rekommendationer från FN:s barnrättskommitté.

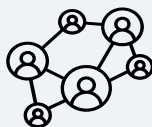
Rekommendationer som Sverige ska återrapportera i december 2026

- Motverka rasistisk diskriminering och hat i skolan och säkerställa trygga och tillgängliga klagomålsmekanismer.
- Stärka insatser för att stödja Sanningskommissionen för det samiska folket så att den effektivt kan fullgöra sitt uppdrag, bland annat genom att tillsätta de tre vakanta tjänsterna i samråd med Sametinget samt genom att tilldela tillräckliga personella och ekonomiska resurser.
- Vidta åtgärder för att justera dagersättningen för asylsökande så att en skälig levnadsstandard säkerställs, med hänsyn till inflation och nuvarande levnadskostnader.

Hur kan du använda rekommendationerna i ditt arbete?

Kommitténs rekommendationer till Sverige kan användas i flera olika sammanhang:

- Remissvar
- Rapporter
- Policyarbete
- Projekt
- Utbildningar



Tack!

Kontakt:
registrator@mrinstitutet.se

Paus

- Paus till kl. 11.10
- Stanna gärna i mötet



Från ord till förändring – så används referensgrupper för att utveckla Socialstyrelsens arbete mot rasism

Den 4 mars 2026

Mirelle Gyllenbäck och Fardowsa Hirsi



Socialstyrelsen är Sveriges kunskapsmyndighet för vård och omsorg. Genom samarbete, oberoende experter och pålitlig kunskap styr, stödjer och utvecklar vi hälso- och sjukvården och socialtjänsten.

Bakgrund till uppdraget:

- Rasism påverkar kvalitet, likvärdighet och tillit till offentliga verksamheter
- Forskning och anmälningar visar att rasism förekommer i kontakt med myndigheter
- Kan ta sig uttryck i:
 - Bemötande
 - Bedömningar och beslut
 - Organisatoriska strukturer



Konsekvenser:

- För patienter och brukare: minskad tillit, sämre tillgång och sämre utfall
- För personal: stress, utsatthet och försämrad arbetsmiljö
- För samhället: ojämlikhet och ökade kostnader

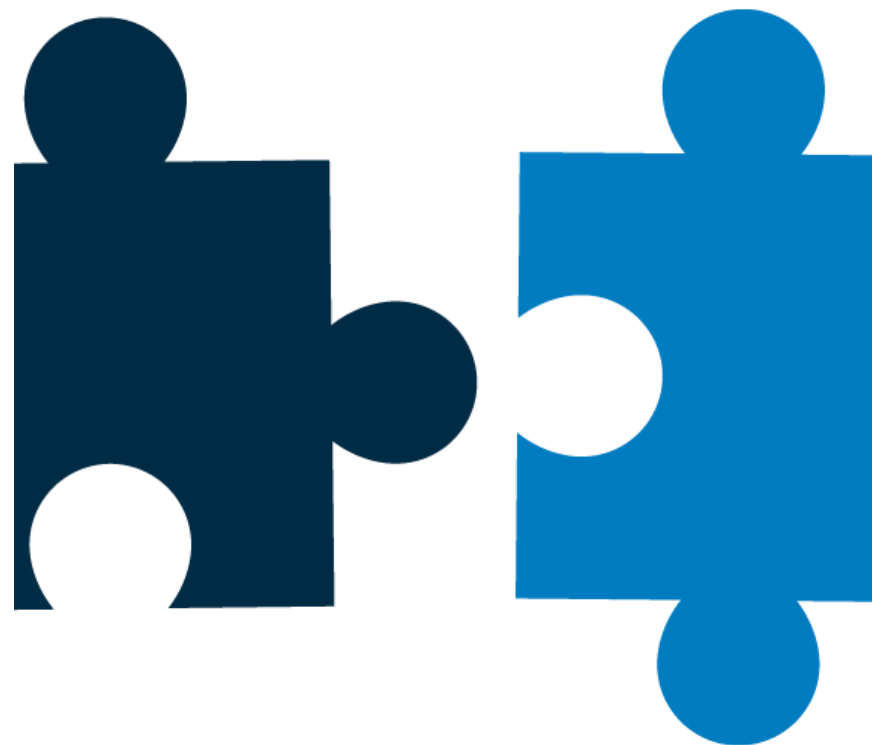
Genomföra
kunskapshöjande insatser
för att motverka rasism
inom hälso- och
sjukvården, tandvården
och socialtjänsten.

Regeringsuppdrag 2024-2027

- Kunskapssammanställning om hur rasism tar sig i uttryck och hur det påverkar personal, patienter och brukare inom verksamheterna
- De kunskapshöjande insatserna ska genomföras på ett verksamhetsnära sätt med utgångspunkt i kunskapssammanställningen
- Se över hur SoS befintliga material och planerade kunskapshöjande insatser kan användas i arbetet för att nå ut med frågor om rasism och bemötandefrågor
- Verka för att arbetet integreras i befintliga arbetssätt, kunskapsstöd och riktlinjer
- Dialog och inhämta kunskap och erfarenheter från relevanta aktörer

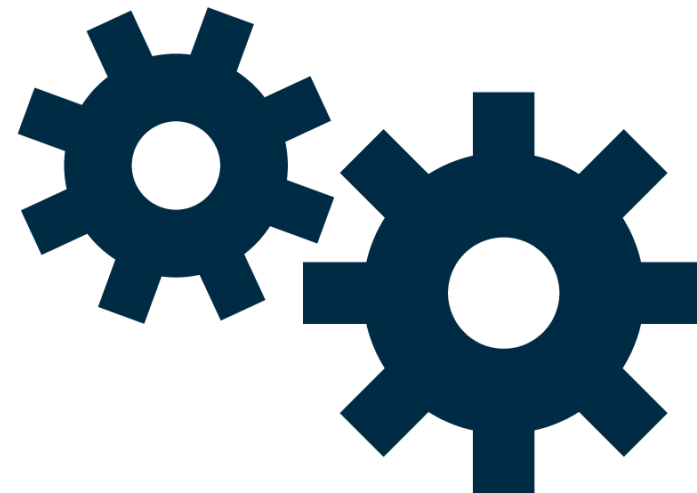
Socialstyrelsens arbete under 2025

1. Kunskapsöversikt
2. Behovs- och målgruppsanalys
3. Tillsatt en extern referensgrupp



Vad visar kunskapsöversikten?

- Rasism förekommer inom samtliga verksamhetsområden
- Kunskapsläget är ojämnt och delvis begränsat
- Uttryck kan vara:
 - Direkta (kränkningar, diskriminerande bemötande)
 - Indirekta (normer, språkbruk, strukturer)



Vad efterfrågar verksamheterna?

Utifrån workshops och dialoger:

Stöd för att omsätta kunskap i praktiken

Konkret material: fall, reflektionsfrågor, övningar

Checklista för chefer

Stöd för svåra samtal

Rutiner för dokumentation och uppföljning



Varför en extern referensgrupp?

- Bredda perspektiven
- Säkerställa relevans och träffsäkerhet
- Tillföra omvärldsbevakning
- Stärka legitimiteten i vårt arbete

... Vi vill undvika:

- Ett ensidigt myndighetsperspektiv
- Ett generellt "one size fits all"- stöd



Hur satte vi samman referensgruppen?

- Öppet nomineringsförfarande
- Ca 30 kvalificerade nomineringar inkom
- Vi valde ut 15 av dessa
- Ett krav var att de ska arbeta inom hälso- och sjukvården, tandvården och socialtjänsten
- *Koppling till regeringens handlingsplan mot rasism och hatbrott – antisvart rasism, antimuslimsk rasism, antisemitism, antiziganism och rasism mot samer*

Representerade professioner:

- Läkare
- Sjuksköterska
- Psykolog
- Socionom
- Tandläkare
- Forskare
- Utbildare

I sammansättningen beaktande vi:

- Professionell bredd
- Geografisk spridning
- Olika erfarenheter av rasism
- Verksamhetsnära kompetens

Viktiga vägval och arbetssätt i uppbyggandet av referensgruppen

- Tydligt mandat och syfte
- Medvetet urval och bred representation
- Verksamhetsnära perspektiv i fokus
- Strukturerad dialog och dokumentation
- Tydlig rollfördelning mellan myndighet och referensgrupp

Vad har referensgruppen bidragit med hittills:

Konkretisering av hur rasism tar sig uttryck i praktiken

Identifiering av särskilt utsatta verksamheter(exempelvis mödra-/förlossningsvård, tandvård, socialtjänst)

Perspektiv på ledningens roll

Betoning på att stöd måste vara:

- **Evidensbaserade**
- **Verksamhetsnära**
- **Anpassade efter olika målgrupper**



Samtal med Fardowsa Hirsi

- Deltagare i Socialstyrelsens referensgrupp



Man kan
uppfatta sig
själv som en
god människa
och samtidigt
vara bärare av
en rasistisk
struktur som
leder till sämre
vård.

***Zainab Jones**, sjuksköterska
som utbildar vårdpersonal och
driver instagramkontot
@min_melanin.*



Save the dates

Kommande forumträffar 2026:

28 maj 09.30 - 15.00 (fysisk)

18 november 09.00 - 11.30 (digital)

Fortbildning: *Rasism – Förstå, förebygg och förändra*

- Perspektiv på rasism i historien och idag
- Hel- eller halvdag
- Möjligt att anmäla intresse för hösten 2026

Avslutning





Forum för levande historia



Forum
för levande
historia

levandehistoria.se