



# ANTIRASISM FÖR AKTIVISTER

– Metoder för att arbeta med

inkludering i RFSL-avdelningar



# ANTIRASISM FÖR AKTIVISTER

– Metoder för att arbeta med

inkludering i RFSL-avdelningar

TEXT Kristina Ullgren och Carlos Díaz

PROJEKTLEDARE Kristina Ullgren

KORREKTUR Sharon Wagiella

GRAFISK FORM Graphera

ISBN 978-91-519-5741-8

RFSL 2020

[www.rfsl.se](http://www.rfsl.se)

Publikationen har tagits fram med stöd av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF) men innehållet reflekterar enbart författarnas åsikter. MUCF kan inte hållas ansvarig för informationen i publikationen eller hur den kan komma att användas. RFSL är ensamt ansvariga för innehållet.

# Förord

## HEJ RFSL-AKTIVIST!

Sedan 2018 är RFSL en antirasistisk organisation enligt våra stadgar. Samma år togs även en antirasistisk policy fram för hela organisationen<sup>1</sup>. Detta ställer krav på oss alla inom RFSL att aktivt arbeta inkluderande med antirasistiska perspektiv.

Detta material är för dig som redan har kunskap om antirasism, men som vill få tips och verktyg att arbeta med antirasism praktiskt i din RFSL-avdelning.

Avdelningarna är en av de viktigaste aktörerna i arbetet med att rekrytera och ta hand om RFSL:s medlemmar. Avdelningarna ansvarar till stor del för att skapa en inkluderande organisation där många olika erfarenheter och kunskaper tas tillvara. Avdelningarna ansvarar för:

- Att motverka intern diskriminering.
- Att nå ut till olika målgrupper som potentiella medlemmar.
- Att jobba med kunskapshöjning och att en levande diskussion om maktstrukturer utifrån ett antirasistiskt perspektiv förs.
- Att få en bred representation i styrelsen, valberedning, medlemsgrupper och bland medlemmar gällande etnicitet, ursprung, kultur, hudfärg och andra maktordningar.

(Ur: Mål och inriktning för det antirasistiska arbetet 2018–2020, fastställd av RFSL:s kongress 11-13 maj 2018)

<sup>1</sup> Policyn heter "Mål och inriktning för det antirasistiska arbetet 2018–2020", fastställd av RFSL:s kongress 11-13 maj 2018. Policyn är även under uppdatering av förbundsstyrelsen inför 2021. Se till att er avdelning har läst policyn som finns på avdelningssidan.

Materialet är uppbyggt av fyra delar. I första delen, “**Var ska jag börja?**”, får du en rad självskattningsfrågor för att vägleda dig i hur du kan sätta igång med ett antirasistiskt arbete. I andra delen går vi igenom “**Vanliga fällor**”. I tredje delen ger vi dig tips på **metoder och aktiviteter** som du kan använda dig av, och i fjärde och sista delen listar vi flera **metodmaterial och litteratur** för dig som vill fördjupa dig.

Detta material gjordes inom RFSL:s ”**Projekt Q – Överlevnadsstrategier och verktyg för att hantera rasism i vardagen 2019-2020**” med medel från MUCF. Innehållet i detta material har tagits fram i workshops, genomförda under 2020, tillsammans med RFSL:s avdelningar och RFSL:s separatistiska antirasistiska medlemsnätverk (ARMN). Projektet har också tagit fram en podcast-serie som heter **Q-Studio**, med tillhörande studiecirkelmateriel [www.rfsl.se/verksamhet/q-studio-en-podd-av-rfsl](http://www.rfsl.se/verksamhet/q-studio-en-podd-av-rfsl)

---

# Innehåll

FÖRORD	4
<b>Var ska jag börja?</b>	7
<b>Vanliga fällor</b>	11
<b>Metoder för inkludering</b>	13
<b>Tips på metodmaterial och litteratur</b>	21



## Var ska jag börja?

*Att börja med ett antirasistiskt arbete kan låta svårt, men egentligen handlar om att få en bild av vilka förutsättningar och behov ni har och sen bestämma er för en ordning för arbetet. Här följer några frågor och uppmaningar för att sätta igång med ert arbete!*

Frågorna är formulerade som ett självskattningstest för att ni ska få en tydligare bild av era förutsättningar. Har ni många nej bland era svar? Hur kan ni ändra på det? Börja sen med att arbeta med en fråga eller ett område i taget.

---

**1. Vi har avsatt tid för det antirasistiska arbetet.**

Ja  Nej

---

**2. Vi har bildat en antirasistisk arbetsgrupp.**

Ja  Nej

---

**3. Antirasistiska frågor är förankrade i avdelningen/organisationen.**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, mycket väl förankrade

0 1 2 3 4 5

---

**4. Vi har ett tydligt mål av vad vi vill åstadkomma med att arbeta med antirasism för vår avdelning.**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, vi har ett tydligt formulerat mål

0 1 2 3 4 5

---

**5. Är målet realistiskt?**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, mycket realistiskt

0 1 2 3 4 5

---



---

**6. Har ni bestämt vilket område ni vill börja med?**

- Ja                       Nej

Om ja, vilket? .....

---

**7. Det kan finnas många områden ni kan arbeta med. Vilka ska ni prioritera? (Välj max 5, prioritera 1-5)**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Styrelse   | <input type="checkbox"/> Interna och externa aktiviteter     |
| <input type="checkbox"/> Valberedning   | <input type="checkbox"/> Kompetenshöjande insatser           |
| <input type="checkbox"/> Medlemmar  | <input type="checkbox"/> Mötesplatser                        |
| <input type="checkbox"/> Besökare   | <input type="checkbox"/> Ledning                             |
| <input type="checkbox"/> Externa aktörer (organisationer, politiker, kommunen, landsting etc) | <input type="checkbox"/> Deltagande i förbundets aktiviteter |
| <input type="checkbox"/> Lokaler  | <input type="checkbox"/> Bemötande                           |
| <input type="checkbox"/> Kommunikation (sociala medier, hemsida, informationsmaterial etc)    | <input type="checkbox"/> Ledarskap                           |
| <input type="checkbox"/> Anställda  | <input type="checkbox"/> Pedagogik/ Utbildningar             |
| <input type="checkbox"/> Projekt och kampanjer  | <input type="checkbox"/> Metoder                             |
-

---

**8. Finns det personer med antirasistisk kompetens i avdelningen som kan hjälpa dig/er att kritiskt granska arbetet?**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, flera med god kompetens

0  
  1  
  2  
  3  
  4  
  5

---

**9. Har ni informerat om ert antirasistiska arbete? (Inom avdelningen och/eller externt)**

Ja                       Nej

Om ja, hur? .....

.....

.....

---

Ta en stund och titta på era svar! Har ni många nej bland era svar? Har ni låga siffror i skattningarna? Vad beror det på? Hur kan ni ändra på det? Börja sen med en fråga eller ett område i taget.



# Vanliga fällor

*Här har vi listat några vanliga fällor och hur ni kan göra för att undvika dom.*

---

## **Checkat och klart?**

Rasism och maktstrukturer är inget man blir av med genom att checka av en box, det låter sig inte göras. Var därför kritiskt till checklistor. Dom kan inspirera och visa på bra exempel, men risken är att vi nöjer oss med att checka av. Dom bästa verktygen är dom vi själva tar fram och jobbar kontinuerligt med. Vi bli aldrig klara. Inventera det ni gör och ha en vana att skicka vidare och lämna över så att andra kan bygga vidare.

## **Rädsla för kritik**

Kom ihåg att hela tiden granska och ompröva ert arbete. Ett prestigelöst förhållningssätt är en förutsättning för att komma igång. Välkomna kritik! Det går inte att veta allt eller göra allt rätt från början!

## **Stressa och snabba på**

Arbeta processinriktat, utvecklingsarbete tar tid – låt det få göra det.

## **Undanhålla information**

Se till att informera om ert antirasistiska arbete! Förväntningar inom organisationen och utifrån kan motivera alla att delta och skapa förändring på riktigt!

## **Ensamvargen**

Arbeta inte ensam med antirasism. Då kan frågorna bli personbundna och försvinner lätt när du slutar. Bilda en arbetsgrupp med flera från avdelningen!

## **Fokus på etnicitet och kultur**

Se upp med överdrivet fokus på etnicitet och var misstänksam mot förklaringsmodeller som fokuserar på “kulturella skillnader”.

## **Förnekelse och skam**

Om du inte utsätts för rasism personligen och har vithetsprivilegier – se upp med förnekanden av rasism och vit skuld eller normkritisk skam, båda kan hindra eller fördröja arbetet.

## **The White Saviour**

Om du inte utsätts för rasism personligen och har vithetsprivilegier – erbjud gärna stöd till separatistiska grupper för rasifierade, men utan att ta över.



## Metoder för inkludering

*Att arbeta med antirasism är en process, något som ständigt behöver utvecklas. Börja gärna med något enkelt, till exempel att informera om att ni har satt igång arbetet. Börja med att titta på den egna organisationen, t.ex. styrelsen först och sätt en rimlig nivå. Kom ihåg att efter er kommer andra som ska utveckla och bygga vidare på det här arbetet.*

Här kommer en lista med olika självskattningsfrågor och tips på metoder som kan hjälpa er i dessa processer.

## Representation och valberedning

---

- 1. Vi granskar de processer som leder till att avdelningen väljer representanter för deltagande i RFSL Förbundets aktiviteter (t.ex. kongress och nationella konferenser).**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, alltid

0 1 2 3 4 5

---

- 2. När valberedningen kallar till möte inför valberedningens arbete informerar dom om avdelningens antirasistiska arbete och eventuella behov av att bredda representationen bland nomineringarna.**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, alltid

0 1 2 3 4 5

---

- 3. Valberedningen erbjuds den utbildning i antirasism som erbjuds av RFSL Förbundet<sup>2</sup>.**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, alltid

0 1 2 3 4 5

---

<sup>2</sup> För utbildningsmaterial – Se del 4 "Tips på metoder och litteratur". Se även intranätet *Avdelningssidan*. Kontakta även [avdelningsstod@rfsl.se](mailto:avdelningsstod@rfsl.se) för mer information.

---

**4. Vi har en levande diskussion om representation och om sammansättning inom avdelningen och analyserar vilka våra besökare, medlemmar och dom vi kommer i kontakt med är.**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, alltid

0 1 2 3 4 5

---

**5. Jag/vi granskar mitt/vårt eget nätverk inom föreningslivet och funderar på möjliga vägar att utveckla det på.**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, alltid

0 1 2 3 4 5

---

**6. Vi uppmuntrar aktivister i vår avdelning att uppmärksamma antirasistiska frågor.**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, alltid

0 1 2 3 4 5

---

---

**7. När vi arrangerar eller deltar i seminarier eller panelsamtal (t.ex. under Pridefiranden) reflekterar vi över sammansättningen av talare och paneldeltagare.**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, alltid

0 1 2 3 4 5

---

### *Tips!*

När du själv blir inbjuden att delta i ett panelsamtal, passa på att ställa frågan om sammansättning i panelen.

---

**8. Vi tänker på att ha en bred representation även när vi bemannar bokbord och utställningstält**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, alltid

0 1 2 3 4 5

---

### *Kom ihåg klass!*

När du planerar aktiviteter som ska vara inkluderande för alla, måste du också ta hänsyn till klass och ekonomiska förutsättningar. Rasism leder till sämre livsvillkor och påverkar därmed människors ekonomi.



## Material

---

- 1. Se över era utbildningsmaterial – finns det en medvetenhet om rasism och ett antirasistiskt perspektiv?**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, i samtliga material

0 1 2 3 4 5

---

## Inkluderande kommunikation

---

- 1. Vi gör medvetna val om bilder och språkbruk i vår kommunikation.**

Skala 0-5 0 – Nej, inte alls 5 – Ja, alltid

0 1 2 3 4 5

---

### Tips!

Välj ett tilltal som inkluderar alla på hemsidan, i tryckt material, på sociala medier, m.m. Granska din kommunikation och uppdatera den.

Ta en stund och titta på dina svar! Har du många nej bland dina svar? Har ni låga siffror i skattningarna? Vad beror det på? Hur kan du ändra på det? Börja sen med en fråga eller område i taget.

## Inkluderande bemötande

När det kommer till bemötande kan det vara användbart att tänka på ämnet som två delar: bemötande som främjar inkludering, och bemötande som hjälper dig hantera situationer då rasism uppstår.

## Bemötande som främjar inkludering

På samma sätt som språkbruk är ett mycket viktigt verktyg i lika-behandlingsarbete och hbtqi-frågor är språkbruk också viktigt i en antirasistisk strategi.

Reflektera över ditt språkbruk och hur det pratas i din RFSL-miljö. Ord och uttryck som du ska vara uppmärksam på är sådana som sprider andrafiering och stereotyper. Till exempel ”personer med annan etnicitet” och för mycket ”dom” i ett resonemang. Det kan också vara markeringar av annorlundahet och onödiga kategoriseringar utifrån hudfärg eller folkgrupp, nationalitet eller liknande som används för att markera skillnader när dessa inte fyller någon viktig funktion.

Ett tydligt exempel på när språkbruk inte riktigt följer med i det antirasistiska arbetet är när en välmenande person använder fraser som ”rasism handlar om rädsla för det som kan verka främmande och annorlunda”. Då har personen uttryckt att rasifierade personer verkar främmande och annorlunda.

- Granska ditt språkbruk
- Se upp med exotifiering, eller “positiva fördomar” som det också kan kallas.
- När det uppstår ett problem eller en konflikt och rasifierade personer är en del i konflikten, se upp med överdrivet fokus på etnicitet. Problemet kan ha med kultur att göra, eller ha en viss koppling till kultur eller inte ha någonting alls med etnicitet att göra.
- Skaffa dig kunskap om antirasism och använd den.
- Informera om att RFSL är en antirasistisk organisation.

## Bemötande – när rasism uppstår

När rasism uppstår och du ska ingripa ska du bestämma dig för vad du vill fokusera på: Är det på individen, det vill säga vem som är rasist? Eller vill du fokusera på vad som är ett rasistiskt beteende? Eller vill du istället fokusera på rasism som dominerande tankestruktur?

- Om du är förtroendevald eller leder en arbetsgrupp eller aktivitet – visa tydlighet i ditt ledarskap och agera konsekvent när rasism uppstår.
- Våga att använda ordet rasism. En del vågar inte och använder omskrivningar i stil med “främlingsfientlighet”. Det kan uppfattas som att du reducerar maktordningar till individuella händelser.
- Rasifierade kan möta rasism från andra rasifierade. Det finns inga specifika lösningar som fungerar i alla situationer. Relativisera inte rasism.
- Precis som det finns internaliserad homofobi, transfobi och bifobi så finns det internaliserad rasism. Det är viktigt att personen som bär på internaliserad rasism får möjlighet att bearbeta den, men det får inte ske på andras bekostnad. I RFSL :s lokaler och mötesplatser ska alla känna sig trygga.

## Aktiviteter

Kanske gör din avdelning redan flera aktiviteter som bara behöver en justering för att göra dem mer inkluderande. Om ni t.ex. ska arrangera ett quiz om hbtqi-rättigheter kan ni enkelt lägga till frågor som är kopplade till antirasism.

Tips på andra aktiviteter:

- **Bokcirkel** med hbtqi-litteratur som belyser antirasistiskt perspektiv. Eller varför inte **poddcirkel** där medlemmarna får diskutera ett avsnitt av Q-Studion? Metodmaterial för detta hittar ni här: [www.rfsl.se/verksamhet/q-studion-en-podd-av-rfsl](http://www.rfsl.se/verksamhet/q-studion-en-podd-av-rfsl)
- **Filmvisning** och efterföljande diskussion av film med rasifierade hbtqi-karaktärer.

- **Pannelsamtal** om antirasism. Tänk på hur du modererar diskussioner och gör överenskommelser om vilka som deltar i samtalet.
- **Ha koll på viktiga internationella datum** (Tips: Beställ “Mångkulturella almanackan” <https://mkcentrum.se/om-mkc/mangkulturella-almanackan/>).
- **Samarbeta** med andra antirasistiska organisationer och intresseorganisationer för etniska minoritetsgrupper.
- RFSL kan närvara, stödja och även medarrangera **antirasistiska demonstrationer**.
- **Bjud in** personer som talar om rasism.
- Starta, uppmärksamma och/eller stöd behov av **intern organisering**, exempelvis separatistiska evenemang eller mindre arbetsgrupper.



## Tips på metodmaterial och litteratur

*Här har vi samlat en lista på metodmaterial, utbildningar och litteratur för er som vill fördjupa er. Denna lista skrevs under hösten 2020 och kan snabbt bli utdaterad. Se därför till att alltid söka ny uppdaterad information på nätet och på RFSL:s forum för avdelningar.*

## Utbildningar och metodmaterial om antirasism inom RFSL:

*Antirasism för aktivister* – Webinarie från RFSL:s antirasistiska projekt 2020 <https://youtu.be/S5EF6SIXp04>

*Antirasistisk hivprevention* – från RFSU Göteborg i samarbete med RFSL Göteborg <https://www.rfsu.se/vad-vi-gor/nara-dig/lokalforeningar/rfsu-goteborg/om-rfsu-goteborg/vara-projekt/antirasistisk-hivprevention/>

“Dejting & rasism” i *Sexperternas Dejtingbok* (sidor 210 – 214) från RFSL Stockholm 2019 <https://sexperterna.org/dejtingboken/>

*Q-Studio* – en podcast från RFSL med studiecirkelmaterial från 2019-2020 <https://www.rfsl.se/verksamhet/q-studion-en-podd-av-rfsl/>

### Tips!

Starta en studiecirkel med Q-Studios material i er avdelning – perfekt aktivitet för er som vill få fler deltagare till en antirasistisk arbetsgrupp! Går även bra att göra digitalt på distans!

Ladda ner Q-Studios studiecirkelmaterial som pdf:

Säsong 1 [https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2020/12/RFSL\\_Q-studion\\_sasong-1\\_digitalt\\_enstaka-sidor\\_final-1.pdf](https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2020/12/RFSL_Q-studion_sasong-1_digitalt_enstaka-sidor_final-1.pdf)

Säsong 2 [https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2020/12/RFSL\\_Q-studion\\_sasong-2\\_digitalt\\_enstaka-sidor\\_final-1.pdf](https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2020/12/RFSL_Q-studion_sasong-2_digitalt_enstaka-sidor_final-1.pdf)

Använd Q-Studios spridningsfilmer som diskussionsunderlag och till sociala medier – Tillgängliga via RFSL:s youtubekanal

- Tre saker queers berättar om asylprocessen – Q-Studio 2019 <https://youtu.be/I5-5XigKkAM>
- Shit vita säger till rasifierade queers – Q-Studio 2019 <https://youtu.be/LSo4YI3ePSY>
- Stonewall – Från ett uppror till en rörelse – Q-Studio 2019 <https://youtu.be/g0CuAjZfz0w>

*Kort om rasismen i Sverige* – material från RFSL Ungdom

<https://rfslungdom.se/produkt/kort-om-rasism-i-sverige/>

Håll även utkik efter Rainbow academy – en intern utbildningsportal inom RFSL som lanseras under 2021!

## Övriga metodmaterial

*Vit-lcke-Vit* – LSU:s metodmaterial från 2019 <https://vitickevit.lsu.se/>  
<https://vitickevit.lsu.se/snacka-antirasism-samtalskort/>

*VIT SVART eller BRUN* – Handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg – Vidga normen – Länsstyrelsen i Stockholms läns metodmaterial från 2019 <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.5e83a30f169d90292df17384/1556108150165/Rapport%202019-08%20Vit%20svart%20eller%20brun%20Handbok%20aktiva%20atgärder%20hudfärg.pdf>

*Prata rasism* – Utbildning, metodmaterial och podcast-serie från Forum för levande historia, 2019-2020 <https://www.levandehistoria.se/fakta-fordjupning/rasism-0>

*Antirasistiska blickar* – en utställning om bilders makt och mening <https://www.antirasistiskablickar.se/?fbclid=IwAR3gd5y0-lqKn-4q1DcVuEm88zR-2h7z-z4BHAyx6siR7jYq7GkMZtCIBsNk>

*Rekrytera rätt* – Metodmaterial från Interfem <https://www.interfem.se/rekrytera-ratt-2/>

*BlatteQueers i Film* – Projekt av Interfem från 2017 <https://www.facebook.com/BlatteQueers-i-film-1530729303808265/?fref=ts>

*Mångkulturella almanackan* – från Mångkulturellt centrum 2020 <https://mkcentrum.se/om-mkc/mangkulturella-almanackan/>

*Metodmaterial från Mångkulturellt centrum*  
<https://mkcentrum.se/oka-din-kunskap-om-rasism/>

## Litteratur

*Afrofobirapporten* från Mångkulturellt centrum från 2014

<https://mkcentrum.se/samma-land-men-olika-villkor/>

*Vita privilegier under lupp*, Artikel av Annika Hamrud för Expo 2020

<https://expo.se/2020/09/vita-privilegier-under-lupp>

*Whitness Swedish Style*, Artikel av Ylva Habel 2008. [https://feministisktinitiativ.se/wp-content/uploads/2015/03/Whitness\\_Swedish\\_Style\\_Ylva\\_Habel-libre.pdf](https://feministisktinitiativ.se/wp-content/uploads/2015/03/Whitness_Swedish_Style_Ylva_Habel-libre.pdf)

**Tack och lycka till med ert antirasistiska arbete!**





---

## HEJ RFSL-AKTIVIST!

Sedan 2018 är RFSL en antirasistisk organisation enligt våra stadgar. Samma år togs även en antirasistisk policy fram för hela organisationen. Detta ställer krav på oss alla inom RFSL att aktivt arbeta inkluderande med antirasistiska perspektiv.

Detta material är för dig som redan har kunskap om antirasism, men som vill få tips och verktyg att arbeta med antirasism praktiskt i din RFSL-avdelning.

