

MAKTHANDBOK

FÖR UNGA FEMINISTER SOM (BE)MÖTER
RASISM OCH SEXISM I FÖRENINGSLIVET



DET HÄR ÄR ETT MATERIAL FRÅN INTERFEM, EN
FEMINISTISK ANTIRASISTISK TANKESMEDJA
OCH RESURSCENTER.

PÅ [WWW.INTERFEM.SE](http://www.interfem.se) KAN DU BESTÄLLA BOKEN GRATIS OCH
LADDA NER DEN SOM PDF-FIL.

KOMMENTERA BOKEN OCH DELA MED DIG AV DINA TIPS PÅ
VÅR BLOGG: [HTTP://MAKTHANDBOKEN.BLOGSPOT.COM](http://makthandboken.blogspot.com)

OM DU HAR NÅGRA FRÅGOR ELLER SYNPUNKTER PÅ BOKEN
KAN DU MAILA [INFO@INTERFEM.SE](mailto:info@interfem.se)

TACK TILL:
ALLA ER SOM PÅ ETT ELLER ANNAT SÄTT MEDVERKAT I
SKAPANDET AV BOKEN OCH UNGDOMSSTYRELSEN FÖR FINAN-
SIERING!

LAYOUT & ILLUSTRATIONER:
SISSELA NORDLING BLANCO - [SISSELA.BLANCO@INTERFEM.SE](mailto:sissela.blanco@interfem.se)

TRYCKT: STOCKHOLM 2009

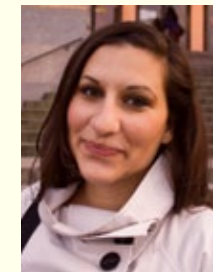
REDAKTIONEN



SISSELA NORDLING BLANCO
PROJEKTLEDARE & HUVUDREDAKTÖR



KRISTIN TRAN
REDAKTÖR



BEROLIN DENIZ
REDAKTÖR



SARA AARNIVAARA
REDAKTÖR

Den här boken vänder sig till dig som är trött på att bli nedtystad, exkluderad eller utsliten på grund av att ha drivit antirasism i organisationer där det inte varit en självklar del av agendan. Vi riktar oss särskilt till unga som driver antirasism inom feministiska organisationer eller sammanhang. Det finns redan en del handböcker för hur tjejer och feminister kan organisera sig, men inte någon som tar upp de problem och konflikter som kan uppstå när det görs. Makthierarkier finns i alla sammanhang, alltså även bland tjejer och feminister och det är viktigt att synliggöra detta för att kunna förändra. Vi kallar det här för Makthandbok, för vi tror att det som försiggår i föreningar och i samhället i stort handlar om konflikter och förhandlingar om makt. Är du tjej, blatte och ung kan det vara svårt att göra din röst och dina erfarenheter hörda i en förening där de flesta är vita och medelålders. Om du är ung, blatte och tjej kan det också vara svårt att veta vad orsaken till diskrimineringen beror på. Därför är fokus för den här makthandboken på både rasism och sexism. Boken vill ge dig tips och verktyg för att bemöta diskrimineringen i föreningslivet. Den bygger på samlade erfarenheter och insikter från människor som på olika sätt är feministiskt och antirasistiskt engagerade i Sverige och runt om i världen. Med den här boken vill vi:

- Att fler personer som är aktiva i organisationer ska börja formulera sig antirasistiskt och feministiskt.
- Öka handlingsutrymmet för de som redan är aktiva antirasistiska feminister genom att ge konkreta tips på strategier och metoder.
- Bidra till att skapa utrymme för diskussioner om rasism och sexism i etablerade organisationer.



INNEHÅLL

1	FEMINISM & ANTIRASISM.....	8
2	MOTSTÅND.....	24
3	ARGUMENT & MOTARGUMENT.....	44
4	ORGANISERA DIG.....	64
5	DU KAN.....	82
6	METODER & ÅTGÄRDER.....	92
7	TIPS.....	102

1. FEMINISM & ANTIRASISM

- 1.1. VAD ÄR MAKT?
- 1.2. INTERSEKTIONALITET
- 1.3. VAD ÄR ANTIRASISTISK FEMINISM FÖR DIG?
- 1.4. ATT STANNA OCH LYSSNA PÅ ILSKA
- 1.5. DIKT: FORTRESS EUROPA

VAD ÄR MAKTT?

Det finns många olika definitioner av makt. Vi som skrivit boken utgår ifrån att det finns maktstrukturer som gör att vissa grupper av människor gynnas mer än andra. Men vi utgår också ifrån att makt är föränderligt och beroende av sammanhanget. Det innebär att den som är förtryckt i ett sammanhang kan utöva makt över någon annan i ett annat sammanhang. En vit heterosexuell kvinna kan exempelvis i ena stunden vara nedtryckt av sin vita heterosexuella man för att i nästa stund själv vara med om att återskapa normer och maktrelationer som förtrycker personer med annan hudfärg än vit eller annan sexualitet än hetero. Så funkar det i föreningar också. Även om man kämpar mot en viss sorts förtryck så återskapas samtidigt andra former av förtryck i den egna föreningen. Det kräver att vi ständigt stannar till och frågar oss vilka maktstrukturer och normer som är aktuella i vår förening samt vad vi kan göra för att motverka dessa.

Vardagsrasism

Rasism i vardagen handlar långt ifrån alltid om illvilja. Det kan till och med vara väldigt välmenat, som att någon frågar "var kommer du från?" som öppningsfras till ett samtal. Just frågan "var kommer du från" kan upp-

fattas på en mängd olika sätt. Det kan uppfattas som att man inte anses höra hemma i Sverige trots att man kanske är född och uppvuxen här. Eller som att den som ställer frågan vill placera en i ett fack, i en kategori som invandrare från ett visst land. Men det kan också uppfattas som ett harmlöst och vanligt samtalsämne som man gärna pratar om.

När kan man då säga att något blir rasistiskt? Det finns inget entydigt svar på den frågan. Det går nämligen inte att dra en skarp gräns mellan vad som är rasistiskt och inte. En sak är i alla fall säker och det är att avsikten från den som orsakade kränkningen inte är den avgörande.

Strukturell rasism

Att det finns strukturella maktrelationer betyder att det finns återkommande mönster i hur makt och resurser fördelas i samhället. Till exempel att invandrade kvinnor, lågutbildade och ensamstående mödrar oftare ställs utanför arbetsmarknaden än andra grupper kan ses som ett tecken på att klass, etnicitet, kön och familjeform spelar roll för ens chanser att vara ekonomiskt oberoende. På samma sätt kan vi se att bland annat hudfärg, kön, ålder och vilket land man är född

i får betydelse för hur man blir bemött och vilket inflytande man får i föreningslivet.

Att erkänna strukturell rasism innebär att ha ett bredare perspektiv som synliggör att det finns ett samband mellan människors hudfärg eller nationalitet och vilka positioner de har i samhället. Det innebär också att man förstår att det inte är på grund av att en person "är" invandrare som diskriminering sker utan på grund av rasistiska föreställningar om personer som ser ut att vara invandrare och de regler som samhället satt upp för att behålla ojämlikhet. Utifrån det perspektivet blir det problematiskt att prata om "integration", eftersom det då framstår som att ansvaret och skulden ligger på de som blir utsatta för rasism ("de ska anpassa sig"), istället för på de politiker, myndigheter, tjänstemän och privatpersoner som systematiskt utsätter människor för rasism.

Feminism

Om du lyssnar till vad folk säger om feminism, kommer du snart upptäcka att det kan betyda en mängd olika saker. Feminism kan vara ett perspektiv, en vardagsstrategi, en spark i skrevet eller en världsomfattande rörelse. Feminism kan också förekomma i olika varianter som antirasistisk feminism, queerfeminism, intersektionell feminism, liberalfeminism, vänsterfeminism och radikal-feminism. Vad det betyder att vara feminist eller vad det betyder att göra och tänka femi-

nism, är olika för olika personer. Vad som är viktigt och användbart med feminism för oss som har gjort den här boken, är dess fokus på makt. Makt kan handla om hur stor chans man har till arbete, bostad och utbildning, men det kan också handla om möjligheten att definiera vad det betyder att vara, göra och tänka feministiskt. I det historiska nuet där vi befinner oss idag, kan vi se att kön, ras/eticitet, klass, sexualitet och funktionalitet har stor betydelse för fördelningen av makt och resurser. Feminismen hjälper oss att se att orättvisor i vardagen förekommer i vissa återkommande mönster i samhället, till exempel att det oftare är kvinnor än män som blir utsatta för sexuellt våld, eller att personer med "Svensson"-namn har större chanser att få jobb än personer med "utländska" namn. De feministiska verktygen hjälper oss också att se vilka som får mest utrymme att prata på möten och vilka som får definiera vilka frågor som är viktiga att belysa i en social rörelse. Genom att se att orättvisor förekommer i strukturella mönster, kan feminismen hjälpa oss att hantera smärta, ilska och känslor av meningslöshet. Feminismen kan användas för att förvandla dessa känslor till motstånd som leder till förändring. För oss är antirasistisk feminism ett svar och ett motstånd mot den rasism och sexism som vi stöter på i föreningslivet, i skolan, i affärer, hos kompiserna och oss själva.

INTERSEKTIONALITET

LAWEN MOHTADI

Intersektionalitet. För många ett ganska nytt ord inom aktivism och kulturdebatt, för andra ett mer välbekant begrepp.

I Sverige introducerades intersektionalitet av de postkoloniala forskarna Irene Molina, Diana Mulinari och Paulina de los Reyes. Frågan var hur man skulle förstå ojämlikheter utifrån mer än bara en faktor. Kan vi prata bara om kön när vi tittar på hur orättvisor mellan män och kvinnor ser ut? Nej, svarar feminister som har ett intersektionellt perspektiv, vi måste också se hur hudfärg, etnicitet, sexualitet och ekonomi formar mäns och kvinnors livsvillkor. Alla kvinnor lever inte under samma förhållanden, vissa har bättre ekonomi och därmed makt och fördelar som andra kvinnor inte har. Många är heterosexuella och blir på så sätt inte ifrågasatta, trakasserade och nedvärderade som lesbiska kan bli. Och inte minst hudfärg och etnicitet gör att vi behandlas på olika sätt; i vardagen, på arbetsmarknaden, på krogen.

När Molina, Mulinari och de los Reyes började skriva och prata om intersektionalitet gjorde de det mot bakgrund av att den feministiska rörelsen till stor del fokuserade på vita och/eller svenska kvinnors erfarenheter när de formulerade feministiska frågor och utmaningar. Hur kan feminismen som en samhällsförändrande kraft vara verkligt stark om den inte förstår och erkänner kvinnors olika positioner, frågade de sig.

I dag, efter flera års skrivande, diskuterande och kamp, är det intersektionella perspektivet närvarande i många idésamtal och sociala rörelser. Antirasister och queerfeminister i synnerhet har stor användning av intersektionalitet som ett verktyg för att förstå maktrelationer både på ett strukturellt plan och i dagliga relationer och möten mellan människor.

En vanlig invändning mot intersektionalitet är att det är för teoretiskt, för krångligt.

Sådana invändningar är inte ovanliga när ny kunskap skapas och nya röster hörs. Istället för att se intersektionalitet som något som hotar trygga sanningar eller något som är överteoritiskt och inte har med verkligheten att göra kan man istället försöka se intersektionalitet som ett bredare perspektiv på tillvaron och samhället. Det bredare perspektivet fångar upp mänskliga erfarenheter som ofta hamnar i marginalen.

Texten har tidigare publicerats i Uppsala Prides programtidning 2008.



VAD ÄR ANTIRASISTISK FEMINISM FÖR DIG?



Antirasistisk feminism är både storpolitik och något väldigt privat för mig på grund av min egen bakgrund. Det finns enorma skillnader i gruppen kvinnor eftersom vi lever i en rasistisk världsordning med "kriget mot terrorism", urholkad asylrätt, klimatflyktingar och med en växande europeisk islamofobi och antiziganism. En antirasistisk feminism står inte tyst inför detta utan inser att sexismen tjänar på rasism. Därför tar den kamp mot båda och ser att de är oskiljaktiga.

/Roya Hakimnia. Bloggar på <http://royamatilda.wordpress.com>

Antirasistisk feminism erkänner den smärta som erfarenheter av rasism skapar, granskar de roller som både kvinnor och män har i skapandet och reproducerandet av etniskt diskriminerande processer och verkar för en feministisk rörelse som förstår rasismens roll i sexismen och homofobin. I en värld där islamofobi växer, i ett Fästning Europa är antirasistisk feminism den enda möjliga feminism som jag kan identifiera mig med.

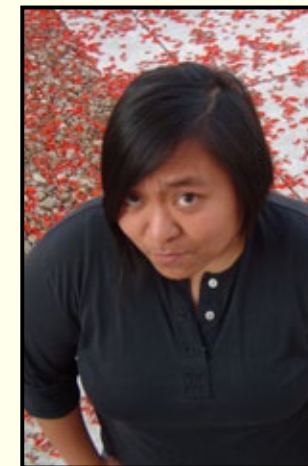
/Diana Mulinari. Lärare och forskare.

För mig har antirasistisk feminism aldrig varit någonting eget, utan snarare en självklar del av feminismen. För mig betyder det helt enkelt att jag ser, påverkas av och vill förändra orättvisa strukturer i samhället där ett kön värderas mer än det andra och där den etniciteten som är mest gynnsam är att vara vit.

/Paloma N. Blanco. Taktiskt-operativ officersaspirant och antirasistisk feminist.

Antirasistisk feminism betyder många olika saker för mig. Eller jag tycker snarare att det är svårt att beskriva vad antirasistisk feminism betyder för mig på ett enkelt och entydigt sätt. Ett sätt på vilket jag kan svara på denna fråga är att antirasistisk feminism är en kamp där jag äntligen får plats. En plats där jag inte behöver göra avkall på några viktiga delar av min identitet. Ett forum där jag kan kämpa för mina rättigheter på mina villkor. Jag skulle också kunna säga att antirasistisk feminism är en sammanfattning av den aktivism jag har bedrivit sedan tonåren. Jag var väldigt ung när jag började engagera mig i antirasistiska frågor. En anledning till detta var att jag själv upplevde rasistiska kränkningar, men framförallt berodde det på att min mormor och min mamma genom sina erfarenheter och berättelser klargjorde för mig att mina upplevelser av rasism inte enbart var enskilda händelser. De fick mig att inse att rasistiska strukturer eller mönster genomsyrade samhället i stort och att det var många människor som led under denna orättvisa. När jag i tonåren sedan upptäckte att det fanns andra mönster och strukturer som gjorde det möjligt för till exempel kvinnor, hbt-personer, funktionshindrade eller fattiga att bli diskriminerade i samhället var det självklart för mig att även kämpa mot de typerna av förtryck. Antirasistisk feminism tillåter mig att föra en sammanhållen kamp mot alla typer av förtryck i samhället. Sist men inte minst kan jag säga att antirasistisk feminism har för mig blivit en stor del av min identitet. Om någon till exempel skulle fråga mig hur jag definierar mig själv skulle jag svara: som en antirasistisk feminist.

/Monica Amante. Antirasistisk feminist.



VAD ÄR ANTIRASISTISK FEMINISM FÖR DIG?



Utifrån en antirasistisk feministisk synvinkel är jämställdhet inte särskilt relevant. Vi kan leva i ett jämställt samhälle där kvinnor (som grupp) har samma makt som män (som grupp) – men räcker detta? Inom det samhälle vi lever i (dvs. Sverige) finns stora skillnader i vilka som ges privilegier. Det kan handla om föreställningar som finns om etnicitet och ras. Det kan även handla om andra attribut som syns mer eller mindre, t.ex. psykiska och fysiska funktionshinder, transsexualism. Utöver detta finns en ojämlik global maktordning som vi är skyldiga att ta ansvar för. Vi lever i en världsdelen med överflöd, vilket ger oss makt och en privilegierad position.

/Zakia Khan. Initiativtagare och en av grundarna till Interfem.

Antirasistisk feminism är en färgblind, gränslös jämlikhets- och jämställdhetskamp som ser bortom de etniska etiketterna och stereotyperna. Det är feminism som tar hänsyn till andra maktordningar än genus. Det är en strävan efter rättvisa som inkluderar även de som ofta glöms bort. En introspektiv rörelse som ifrågasätter de egna föreställningarna och komplicerar över- och underordning, som ser att den förtryckta också kan agera förtryckande, som avslöjar västerländska feministers fördomar mot sina "stackars" systrar.

/Alexandra Pascalidou. Författare, journalist och programledare.

Dagsläget är en konstruktion. Fördomar förtrycker och grupperar människor genom bland annat sociala, ekonomiska och juridiska normer som finns i samhället. Antirasistisk feminism är lika med en intellektuell rörelse som bemöter ALLA människor med respekt oavsett etnicitet. När jag säger etnicitet så menar jag oavsett funktionalitet, klass, kön etc. Ingen kategorisering helt enkelt. Feminismen faller och blir inte trovärdig så länge som till exempel panelsamtal på temat "Jämlikhet" och "Tjejfester" i moderna Stockholm fortsätter att diskriminera funkisar genom otillgänglighet. Samma gäller i hbt-rörelsen när jag som lesbisk blir diskriminerad av både höger- och vänsterflator för den jag är, för att jag som funkis inte ingår i deras normativa värld!

/Sahar Mosleh. Föreläsare och student. Foto: Christina Teuchler.



Anti racist feminism means that white-skinned women recognize that in a global economy they occupy a privileged position in spite of being women. Also that people realise that how women experience the power or exclusion depends on class, ethnicity, where they live, education, religious beliefs, perceived sexual orientation, nationality, disability, age, and the other factors which can either privilege us or damage our progress in the West or the South.

/Campbell. Film maker (www.blackmanvision.com).

Foto: Robert Taylor



I am not free while any woman is unfree,
even when her shackles are very different
from my own.

YOUR SILENCE WILL NOT PROTECT YOU!

we are moving on,
with or without
uncoloured women.

AUDRE LORDE

ATT STANNA OCH LYSSNA PÅ ILSKA

Att hålla käft och inte säga vad man känner och tycker kan betyda livet framför döden i vissa situationer. Men att hålla käft när feminister diskuterar, ignorerar eller motarbetar frågor om rasism har aldrig räddat någon.

Många icke-vita kvinnor i Sverige och på andra ställen där vithet ger makt och privilegier har erfarenheter av att bli tystade, exkluderade, eller uppmanade att "lugna ner" oss när vi lyft frågor om rasism i sammanhang där rasism inte är en självklar del av agendan. Vi har ibland fått höra saker som: "Lugna ner dig, vi älskar ju dig, varför är du så arg?" Vi kanske har uppfattats som aggressiva eller okänsliga. Det har lärt oss att hantera ilska och frustration så att den inte tar sönder oss.

Alla diskussioner mellan feminister som handlar om rasism måste inkludera erkännandet och användandet av ilska, säger den amerikanska poeten och feministen Audre Lorde. Hon skriver om hur många feministiska grupper på 1970- och 80-talet, som till största delen bestod av vita kvinnor, arbetade med att formulera och uttrycka ilska mot patriarkatet. Det fanns inte behov eller utrymme bland många vita feminister att undersöka den ilska och frustration som kvinnor riktade mot varandra och som handlade om blindhet inför privilegier och rasism. Många vita feminister var inte intresserade av att undersöka sig själva som förtryckare eller kvinnors maktpositioner gentemot andra kvinnor. Därför utvecklade dessa vita feminister inga verktyg för att bemöta ilska över rasism på konstruktiva sätt. Många hanterade andra kvinnors ilska över rasism genom att undvika den, förneka den, eller fly från den under en täckmantel av skuld.

Audre Lorde säger att skuld inte ska förstås som en vettig reaktion mot varken ilska eller rasism. Det är en reaktion mot ens egna handlingar eller brist på handlingar. Att formulera och uttrycka ilska över rasism tvingar andra att undersöka konsekvenserna av sina egna

handlingar och privilegier. Men istället för att förstå ilska mot rasism som en reaktion mot exkludering, stereotypisering, och icke-ifrågasatta eller uttalade privilegier, förstås det ofta som aggressivitet hos personen som lyfter frågor om rasism, eller rent utav personliga angrepp. Att enbart fokusera på sin egen skuld eller helt undvika ilskan över rasism kan ses som ett sätt att osynliggöra och förminska rasismen.

Skuld kan vara konstruktivt om det leder till förändring, men alldeles för ofta är uttryck för skuld och dåligt samvete ett sätt att flytta fokus från frågor om rasism och bevara maktrelationer. Många vita feminister kan uppleva det som hotfullt att konfronteras med smärta och ilska över rasism för det innebär att de måste lyssna på berättelser som ifrågasätter deras identiteter som "oskyldiga" eller förtryckta. Att lyssna till en persons smärta och erfarenheter kan vara svårt, i synnerhet om man inte delar dessa erfarenheter och om man är medveten om att man själv har bidragit till att de finns. Men som Audre Lorde frågar sig; är icke-vita feministers ilska över rasism mera hotfullt än kvinnohatet, homofobin och transfobin, som genomsyrar alla aspekter av våra liv? Det är inte feministers ilska över rasismen som kommer att förgöra oss, utan vår vägran att stanna och lyssna på den, och lära från den, menar Audre Lorde.

Lorde uppmanar oss att inte dölja vår ilska för att bespara andra skuld. Hon säger att det har varit en överlevnadsstrategi för många icke-vita feminister att lära sig att använda ilska för styrka och kraft. Att hantera tystnad och ilska har också inneburit att lära sig att tala och lyfta frågor om rasism inom organisationer. Audre Lorde säger att ilskan mellan feminister inte kommer att förgöra oss om vi kan formulera den, om vi kan lyssna till dess innehåll lika intensivt som vi ibland försvarar oss mot den. När vi undviker ilska undviker vi insikter och kunskap. Vi accepterar bara det vi absolut vet och känner oss bekväma med. Den obekväma känslan av förlust som ilska kan orsaka, är ett tecken på att man ifrågasätter sin tidigare uppfattning och förändrar sin syn på världen. Audre Lorde säger att man aldrig kommer att vinna någonting på att hålla käft, att tystnaden inte kommer att skydda en från obehag. Men hon uppmanar också till solidaritet med dem som under svåra omständigheter är tvungna att välja tystnad framför döden.

Källa: Sister Outsider, 1984, Audre Lorde.

FORTRESS EUROPA

MARIA-PILAR REYES, 1993

Välkommen, välkommen!

Ge mig din musik
din dans

din favoriträtt

dina kryddor

din färgglada smak

Jag vill ha dem för att förgylla min tillvaro.

Ge mig det, annars tar jag det själv.

Var inte snål,

är du här så är ditt också mitt.

Så ska det vara,

det här är mitt land och det är jag som dikterar alla villkor.

Ge mig ditt slit din hälsa

dina bästa år

din värdighet.

Du förstår väl att du måste bidra

till allas vårt välstånd.

Ge mig det, annars tar jag det själv.

Var inte snål,

är du här så är ditt också mitt.

Så ska det vara,

det här är mitt land och det är jag som dikterar alla villkor.

Så är det, och det är rätt,

Är du här så är ditt också mitt...

eller...nästan.....

Jag vill inte ha dina bekymmer

din sorg din rädsla

din villrådighet

din osäkerhet

dina barn

dina behov

din opassande mänsklighet.

Det är oekonomiskt

det kostar för mycket av mina skattepengar.

Dessa slantar behöver jag ju själv

för att unna mig

en härlig avkoppling

i ett soligt land

med billig mat

billig service

billig sprit

ett land

där sådana som du

har aldrig tillräckligt mycket pengar

tillräckligt mycket makt

för att kräva

att jag uppför mig väl

eller ens

städar efter mig

...kanske ett sådant land

som DU kommer ifrån

där din mor eller din far

eller din bästa vän bor

eller någon av dem

som med all sannolikhet

du aldrig mer

kommer att se.



2. MOTSTÅND

- 2.1. ATT FÖRSTÅ MOTSTÅNDET
- 2.2. PASSIVA OCH AKTIVA MOTSTÅNDSFORMER
- 2.3. HÄRSKARTEKNIKER
- 2.4. PUNKT SLUT
- 2.5. HUR HANTERAR DU MOTSTÅND?

ATT FÖRSTÅ MOTSTÅNDET

När man organiserar sig, oavsett på vilket sätt man gör det, kring frågor som rör rasism, sexism och andra former av diskriminering möter man ofta ett motstånd. Motståndet kan komma från samhället, personer inom den organisation man valt att lyfta frågorna i eller andra organisationer och det kan vara både skrämmande och motiverande. Motståndet kan ta sig uttryck genom förlöjligande, osynliggörande och/eller förnekande av de ståndpunkter och de argument man försöker lyfta fram. Man kan framställas som osolidarisk och som en konfliktskapare för att man ifrågasätter vad man får och inte får prata om eller för att man lyfter frågor som andra kan uppleva som obekväma.

De som bemöter dig med denna form av motstånd känner sig ofta utmanade eftersom de intressen och åsikter som de har nu blir synliga som just intressen och åsikter, snarare än fakta. Deras agerande syftar just till att dölja den utmaning som organisationen utgör. Valet att organisera sig för att lyfta frågor som man anser inte ges tillräcklig uppmärksamhet kommer ju från en önskan om att åstadkomma förändring. I vardagen, i organisationer och i samhället i stort. Men genom att arbeta för förändring så utmanar man oundvikligen makten.

Det motstånd som man möter då man påtalar diskriminering och fördomar är en konsekvens av att man genom detta påtalande synliggör olika maktstrukturer i samhället, och minst lika viktigt, att man synliggör vilka grupper i samhället som har makt. Politisk organisering väcker motstånd för att den synliggör det normativa och ifrågasätter folks sätt att tänka kring sin egen roll och position i dessa maktstrukturer.

Denna utmaning kan uppröra och provocera mer än vad man tror. Maktens styrka ligger ofta i att den är osynlig. Så fort den synliggörs exponeras den och blir något som kan ifrågasättas. Genom synliggörandet kan man på ett mycket mer effektivt sätt utarbeta strategier för att ifrågasätta och motverka diskriminering. Styrkan i maktstrukturerna ligger just i det faktum att den bild av världen som dessa strukturer bygger på ses som "naturlig"

eller "normal". Genom att visa på att det finns maktstrukturer samt hur dessa påverkar oss alla exponerar man de antaganden som underbygger strukturerna, och visar samtidigt att det finns en annan verklighet.

Makt, för de personer som innehar den till följd av att de har olika privilegierade positioner i samhället, innebär fördelar. Fördelar som människor kan vara ovilliga att släppa ifrån sig. Denna ovillighet kan vara både medveten och omedveten, men det är få personer som vill kännas vid att de trots sin välvilja är delaktiga i upprätthållandet av diskriminerande strukturer. Att påtala att även kvinnor har olika samhällspositioner till följd av klass, etnicitet och sexualitet i en feministisk organisation kan vara provocerande för de kvinnor som anser sig vara fördomsfria eftersom de tvingas se sig själva som delaktiga i ett diskriminerande system.

När man utmanar maktstrukturer, normer och sätt att tänka kommer man att möta motstånd eftersom de förändringar man vill åstadkomma upplevs som hotfulla. Detta motstånd kan vara avskräckande och svårt att hantera, men det kan också vara motiverande och konstruktivt. Genom att synliggöra maktstrukturer och genom att lyfta fram alternativa sätt att se på diskriminering provocerar man fram ett motstånd som kan motivera och ge underlag för metoder för det fortsatta arbetet.

Att ens åsikter och arbete provocerar visar ju även att det fungerar, att det skapar reaktioner och att det finns sprickor i strukturerna som man kan utnyttja för att åstadkomma förändring. Genom att utmana de som har tolkningsföreträde tvingar man dem att artikulera och försvara de ståndpunkter som annars tas för givna. Ju tydligare motståndet formuleras desto lättare kan man synliggöra de principer som försvaras och utarbeta strategier för att ifrågasätta och motarbeta dessa.

Så (be)möt motståndet genom att fortsätta utmana och synliggöra makten, det är endast på det sättet som vi kan nå förändring!

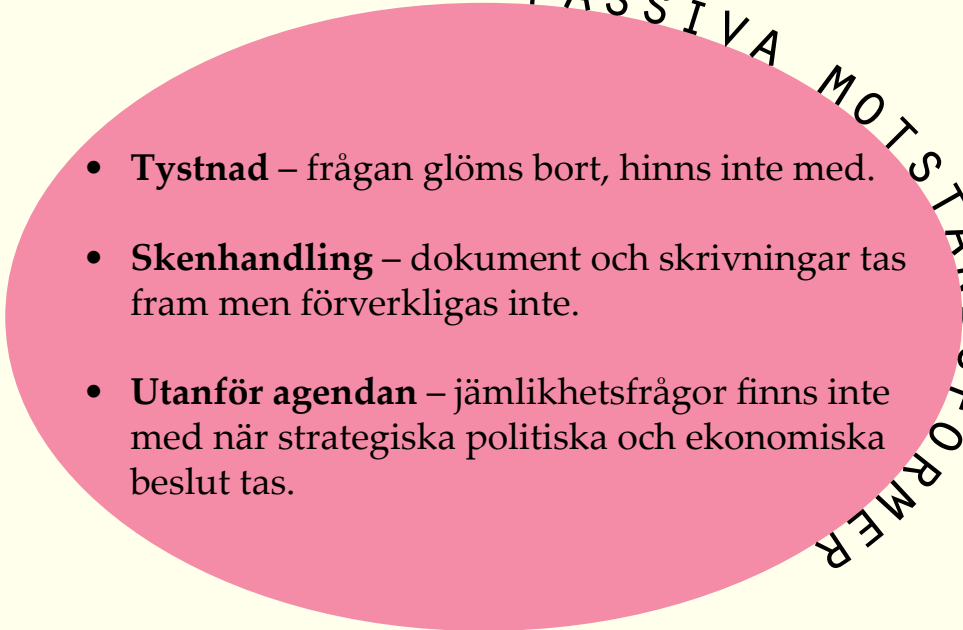
Källa: Förbjuden handling - om kvinnors organisering och feministisk teori, 2002, Maud Eduards.


PASSIVT & AKTIVT MOTSTÅND

Synliggör och diskutera de attityder och värderingar som kommer upp till ytan när ni formulerar er antirasistiskt och feministiskt. Vad anses upprörande och varför? Vilka är det som känner sig hotade? Uppmärksamma och diskutera återkommande olika former av passivt eller aktivt motstånd som ni möter i verksamheten.

Du kan läsa mer om passiva och aktiva motståndsformer här:

Pincus, Ingrid, 1997, Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer. Örebro: Kvinnovetenskapligt forums skriftserie nr 5.

- 
- PASSIVA MOTSTÅNDSFORMER
- **Tystnad** – frågan glöms bort, hinns inte med.
 - **Skenhandling** – dokument och skrivningar tas fram men förverkligas inte.
 - **Utanför agendan** – jämlikhetsfrågor finns inte med när strategiska politiska och ekonomiska beslut tas.

- 
- AKTIVA MOTSTÅNDSFORMER
- **Motargument** – inte relevant för dessa aktiviteter, inte mitt bord.
 - **Urholkning** – oförenligt med andra åtaganden, vi måste hinna med annat (viktigare) först.
 - **Ifrågasättande** av auktoritet och kunskaper hos den som hävdar antirasistisk feminism.

HÄRSKARTEKNIKER

I nästan alla sociala sammanhang finns det personer som på olika sätt försöker att trycka ner andra genom att använda sig av så kallade härskartekniker. Det förekommer i alla typer av organisationer och sammanslutningar och är ett uttryck för maktutövning. Vissa utövar härskarteknikerna medvetet medan andra faktiskt gör det omedvetet. Den som utövar härskartekniker har ofta mer – formell eller informell –makt och/eller förtroende i gruppen än den som utsätts och ibland kan det vara svårt att veta hur man ska hantera situationen när man blir utsatt för en härskarteknik. Men det finns flera olika tekniker du kan använda dig av för att bemöta och avvärja den som på olika sätt försöker trycka ner dig eller någon annan i din närhet. För varje härskarteknik finns en motstrategi som du kan använda som "svar" och det finns även olika "bekräftartekniker" som du kan använda dig av för att skapa en bättre stämning i din organisation eller i det sammanhang där du är aktiv. Ett första steg för att hantera härskartekniker är att du lär dig känna igen dem. På de efterföljande sidorna finner du några exempel på de vanligaste typerna av härskartekniker och vilka motstrategier och bekräftartekniker som du kan använda för att motverka härskarteknikerna.

Källa till härskarteknikerna: De fem härskarteknikerna har Berit Ås skrivit om men vi har också inspirerats av boken Intersektionalitet av Paulina de los Reyes och Diana Mulinari.

Källa till motstrategier och bekräftartekniker:
Empowerment Nätverket vid Stockholms Universitet, ENSU.

Härskarteknik	Motstrategi	Bekräftarteknik
Osynliggörande	Tag plats	Synliggör
Förlöjligande	Ifrågasätt	Respektera
Undanhållande av information	Kräv korten på bordet	Informera
Dubbelbestraffning	Bryt mönstret	Dubbel belöning
Påförande av skuld och skam	Intellektualisera	Backa upp dina kamrater

HÄRSKARTEKNIK: OSYNLIGGÖRANDE

Att bli osynliggjord kan innebära att du blir ignorerad, att ditt arbete inte uppmärksammas eller att någon annan tar åt sig äran för dina idéer eller ditt arbete. Andra exempel på osynliggörande är att någon gör avledande manövrar medan du pratar, som till exempel att prassla med papper eller småprata med någon annan för att markera att det du säger inte är viktigt eller för att medvetet tysta ner dig. Ett ganska vanligt sätt att bli osynliggjord på – särskilt om du inte ser ut som eller heter som en typisk "Svensson" – är att människor undviker att säga ditt namn, aldrig lär sig det eller jämt blandar ihop det med en annan person som inte heller ser ut som eller heter som en typisk "Svensson" men som du i övrigt inte har några likheter med.

MOTSTRATEGI: TA PLATS

Ett sätt att bemöta osynliggörande är att *ta plats*. Även om det känns svårt kan du försöka vara saklig och lugn när du agerar. Om någon stör när du talar, avbryt då och vänta på att personen i fråga ska bli tyst. Om någon försöker sno dina idéer säg då "vad kul att du tycker om min idé". Om någon undviker att nämna ditt namn, säg då "jag har glömt vad du heter, själv heter jag Seyde".

BEKRÄFTARTEKNIK: SYNLIGGÖR ANDRA

Ett sätt att motverka att både du själv och dina kamrater osynliggörs är att *synliggöra andra*. Lyssna aktivt, ge respons och konstruktiv kritik. Ge plats åt andra och var uppmärksam på om det finns någon/några i gruppen som inte pratar så mycket. Det handlar inte om att du ska ta ansvar för alla på mötet, utan mer om att bidra till att ingen trycks ner gång på gång. Genom att på olika sätt synliggöra andra synliggör du också indirekt dig själv.

HÄRSKARTEKNIK: FÖRLÖJLIGANDE

Ett vanligt sätt att förlöjliga någon på är att skratta åt dennas förslag eller göra sig rolig på hennes/hans bekostnad. Att förlöjliga innebär att någon med ord och gester försöker förminska en annan person. Reaktionen som "Snälla, det kan du väl inte tro på själv" eller "Lilla gumman, du som är så ung..." är exempel på hur någon försöker förminska dig. Ett annat exempel kan vara att det görs grova generaliseringar om olika grupper eller att du behandlas stereotyp utifrån ditt utseende. Det kan vara att du förutsätts ha vissa åsikter och kunskaper (ofta sämre än vita medelklassvenskar) eller att folk behandlar dig som ett offer utan egen vilja eller handlingsförmåga. Något som det ofta generaliseras om är så kallade "invandrartäta förorter" och människorna som bor där. De rasistiska stereotyperna går ofta ut på att framställa vissa människor som avvikande, främmande och/eller underlägsna. Man reduceras från att vara en person med mängder av identiteter och egenskaper till att enbart vara blatte eller lilla tjejen.

MOTSTRATEGI: IFRÅGASÄTT

Du kan bemöta förlöjligande genom att *ifrågasätta*. Upprepa gärna det motparten har sagt ord för ord och be om en förklaring. Fråga vad han/hon menar med "Lilla gumman". Ställ gärna frågan "Hur menar du?". Formulera din respons som en fråga istället för en anklagelse. Det är lätt hänt att man skrattar med, trots att man egentligen inte vill det. Försök att inte göra det. Ju fler ni är som INTE skrattar desto löjligare kommer den som försöker förlöjliga dig att framstå.

BEKRÄFTARTEKNIK: RESPEKTERA

En bekräftelse teknik för att motverka förlöjligande är att *respektera*. Respektera och bemöt andra seriöst. Skratta inte med när någon gör sig lustig på någon annans bekostnad, säg ifrån. Stötta dina kamrater så att de känner sig kompetenta och betydelsefulla.

HÄRSKARTEKNIK:
UNDANHÅLLANDE AV
INFORMATION

Att undanhållas information är ett stort problem eftersom det hindrar dig från att delta på lika villkor i gruppen/organisationen. Undanhållande av information kan vara att beslut fattas när du inte är närvarande, kanske när några rentav umgås privat. Men det kan också vara att viktig information inte är tillgänglig för alla i organisationen.

MOTSTRATEGI:
KRÄV KORTEN PÅ BORDET

Ett sätt att bemöta att du och/eller andra undanhålls information är att *kräva korten på bordet*. Försök se till att viktiga dokument översätts till flera språk, inklusive blindskrift. Kräv att informationsblad, stadgar och liknande dokument formuleras så enkelt som möjligt så att alla kan ta del av dem. Om du märker att beslut har fattats när du inte var närvarande kan du begära att ärendet skjuts upp innan det fattas ett formellt beslut eftersom du har rätt att få tid att sätta dig in i det ämne som det ska beslutas om. Uppmärksamma andra på att i en organisation ska alla få ta del av beslutsunderlag och få chansen att vara med när beslut fattas.

BEKRÄFTARTEKNIK:
INFORMERA

Att *informera* är den bekräftelsestrategi som bäst motverkar undanhållande av information. Genom att vara tydlig och genom att arbeta för att kommunikation och öppenhet ska genomsyra organisationen försvårar man för dem som vill stänga ute dig och andra från att vara delaktiga på lika villkor.

Här
i Sverige gör vi
inte så

Vart
kommer du
från egentligen?

Eh... vad heter
du nu igen?
Fatima? Fadime?
Mohammed?

Stackars dig lilla tjej
det kan inte vara roligt
att vara förtryckt

HÄRSKARTEKNIK: DUBBELBESTRAFFNING

Dubbelbestraffning kan vara svår att identifiera men innebär oftast att du hamnar i en situation där du, oavsett vad du väljer att göra eller säga så blir det fel. Till exempel kan det vara så att du kritiseras för att vara för teoretisk när du försöker diskutera sexism eller rasism, men att du samtidigt kritiseras för att vara för personlig eller känslig om du tar exempel från ditt eget liv för att belysa vad det kan innebära. Det kan också handla om att du kritiseras för att du inte tar organisationens arbete på allvar om du går tidigt från möten på grund av att du till exempel måste vara någon annanstans, men att du samtidigt kritiseras för att försumma annat i ditt liv om du stannar kvar länge och jobbar hårt.

MOTSTRATEGI: BRYT MÖNSTRET

För att motverka att du utsätts för dubbelbestraffning kan du *bryta mönstret*. Påpeka problemet och försök få till en diskussion om föreningens/organisationens prioriteringar och sätt att hantera kritik. Skriv gärna ner och samla på olika reaktioner som du möts av. Anses du göra fel hur du än gör så bör du ta upp detta.

BEKRÄFTARTEKNIK: DUBBEL BELÖNING

Dubbel belöning är en bekräftelsestrategi som motverkar att personer utsätts för dubbelbestraffning. Istället för att fördöma och kritisera det någon gör, eller inte gör, så kan man uppmuntra och uttrycka förståelse för andras situation. Man kan även försöka förekomma kritiken genom att exempelvis ge alla i gruppen en begreppsförklaring av ordet intersektionalitet innan man kastar in det i en diskussion.

HÄRSKARTEKNIK: PÅFÖRANDE AV SKULD OCH SKAM

Denna härskarteknik kan liksom dubbelbestraffning vara svår att identifiera eftersom andra, genom att få dig att känna skuld och/eller skam för något, gör att du anklagar dig själv trots att du inte förtjänat att utsättas för detta skuldbeläggande. Exempelvis kan det vara så att du inte informerats om ett möte (på grund av undanhållande av information) men ändå skuldbeläggs för att du inte närvarat då du borde tagit reda på när mötet skulle vara på egen hand. Du kan då känna sig dum för att du inte tänkte på detta trots att det är de som undanhållit dig informationen om mötet som borde känna sig dumma. Ett annat exempel på skuldbeläggande kan vara att du anklagas för att ställa orimliga krav på organisationen. Om du påpekar att ingen annan än du tar upp frågor om rasism och antirasism kan det hända att du anses vara tjatig. Om du konstaterar att det finns en vit överrepresentation i organisationen kan det hända att du anklagas för att vara rasist.

MOTSTRATEGI: INTELLEKTUALISERA

För att motverka att du tar på dig skuld och skam, vilket är själva syftet med härskartekniken, kan du *intellektualisera* genom att fråga dig själv om du har gjort något dumt eller om du medvetet gjort fel eller brutit någon överenskommelse. Om svaret är "ja" och det inte var meningen så har du alltid möjlighet att rätta till det du har gjort. I annat fall har någon fått dig att känna skuld och skam trots att du inte gjort något fel. Då kan du vända dessa känslor mot den som faktiskt felaktigt fått dig att känna dem, istället för att skuldbelägga dig själv.

BEKRÄFTARTEKNIK: BACKA UPP DINA KAMRATER

Genom att bekräfta, backa upp och stödja dina kamrater kan du motverka att du själv eller andra felaktigt påförs skuld eller skamkänslor. Att fokusera på de insatser som personer i organisationen faktiskt gör är ett sätt att motverka ett klimat där aktiva känner skuld och skam.

PUNKT SLUT

MARIAM ZEID

Vi som väljer att bära slöja brukar ofta förknippas med att vår frihet är begränsad. Bilden av oss är målad i mörka drag. Allt är inte tillåtet för oss. Vi har inget liv. Fängslade. Varför håller ni inte munnen stängd om ni knappt vet något? Orkar inte höra mer skit. Tänker inte hålla tyst längre. Sanningen måste fram. Tro det eller ej, men jag orkar inte vara tyst längre.

Varifrån har ni fått den här otäcka tanken? Den innebär att ni har en äcklig syn på mig. Den får mig att spy. Jag blir väldigt förbannad, förbannad för allt falskt. Ingen vet ett dugg om mig. Jag, som stolt bär den där duken har fan i mig frihet. Att håret flyger runt säger ingenting. Säger noll. Behöver jag jämföra mig med en av mina närmaste vänner? Hennes hår är blottat. I mångas ögon anses hon vara en "frihetssymbol", men i själva verket lever hon med ett helvete. Jag menar det. Överdriver inte. Morsan är så sjukt sträng. "Hitler nummer två", som tjejen själv beskriver sin mamma.

En man – väldigt trevlig ska jag erkänna – kom fram till mig på Bo01, strandpromenaden i Malmö, och frågade mig om en artikel i tidningen om slöja. Var jag en av de där förtryckta? Han frågade om det var mina föräldrar som hade tvingat mig att bära slöja. Jag spricker av ilska. Alla ser mig, men ingen ser min vän. Varför är den tygbiten vi snurrar runt huvudet så synlig? Varför? Jag vill ha den. Punkt slut. Men nej, folk har problem. Den är otäck. Skrämmande. För er.

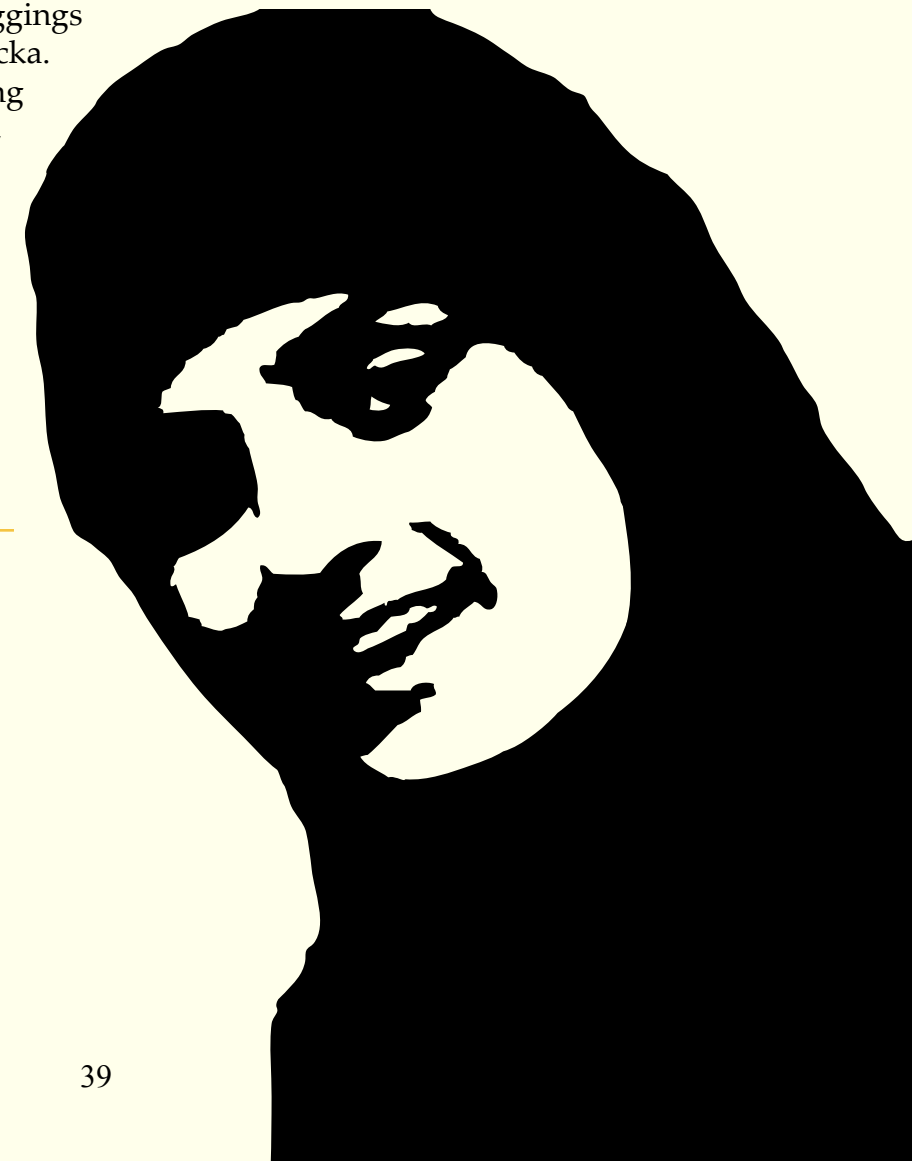
Vad vet ni som ständigt uttalar er, vad som döljs under slöjan? Att generalisera går mig på nerverna. Att dra en slutsats sådär hej och hå. Att vi muslimer – terrorister – förespråkar tyranni. Jag och du är inte ett. Vi – ingen, varken med eller utan slöja – är likadana. Varför ser vi inte hela människan som en unik varelse? Alla är unika. Inget konstigt. Normalt. Vi kan inte tillhöra en enda grupp. Alla tänker och tycker olika. Fattar inte. När jag skänker ett ögonkast till en okänd människa vad vet jag då om dennes identitet? Tror

ni på allvar att det ni ser med blotta ögat speglar människans innersta? Kan en blick vara så stor och täckande? En enda blick tror vi ger oss en stor insikt om hur han/hon är. Så fel.

Vem vill få världens blickar på sig bara för att man är "annorlunda"? Att framhäva kvinnans oskattbara kurvor är inte ett grönt ljus för frihet. Frihet har inte med stil eller med hur mycket lager smink du eller jag målar ansiktet med. Frihet är mycket större än så. Den får inte stanna där. Den får inte sjunka till den nivån. Det hoppas jag. För mig är frihet att det är jag själv som styr mina val, min identitet. Hade jag valt att vara emo-bruden med söndriga leggings eller den bruden som ber 24/7 mot Mecka. Skit samma. Listan kan göras så lång som den kinesiska muren. Men hallå, vem bryr sig? Upp till mig. Du är du, jag är jag. Låt mig vara.

Låt mig förtydliga mig: om någon är förtryckt, om någon skriker på hjälp, då är det OK att agera. Men om jag behöver din hjälp – jag lovar – jag kommer själv sträcka ut handen och be om den.

Texten har tidigare publicerats i Tala ut.



HUR HANTERAR DU MOTSTÅND?



Kan man förändra samhället utan motstånd? Att uppleva motstånd kan vara riktigt tufft och nedbrytande men man ska också tänka på att motståndet är kvittot på att det man gör kan leda till förändring. Och sedan är det viktigt att tänka på att vi är många som vill förändra och därför ska man söka allianser och agera kollektivt. Då är man mindre sårbar och dessutom kan man uppleva glädjen av att göra saker med andra, att växa tillsammans med andra.

/Paulina de los Reyes. Forskare.



- Genom att alliera mig med nyckelpersoner i föreningen.
- Genom utbildning och debatt i feminism/jämställdhet.
- Genom att förändra långsamt, men säkert. Ha en långsiktig strategi med tydliga mål.
- Genom att kämpa hårt och inte ge upp!

/Afamia Maraha. Ordförande Assyriska Kvinnoförbundet.
Foto: Esa/Esamedia.se

Det är en utmaning och det varierar. Jag försöker introducera jämställdhet eller genusperspektiv i vardagen. Oftast bemöts detta med passivitet men ibland uppträder människor aggressivt, då kan jag känna att min tro på förändring vacklar. Samtidigt kan jag få extra krafter av sådant motstånd. Jag kan förstå att det är obekvämt för en del "feminister" att bli blottade när de har arbetat mycket för att kamouflera sig bakom ett jämställdhetens yttre. Tyvärr är det mycket arbete kvar att genomföra i strävan efter att uppnå rättvisa, men vi kommer att lyckas.

/Mirtha Osorio. En av grundarna till Interfem.



Det beror på vad det rör sig om! Att acceptera sig själv och kunna vara självsäker är en bra början så klart, med lite humor som verktyg. Mitt andra tips är att höja sin röst och synas på olika sätt, typ i gatudemonstrationer.

/Sahar Mosleh. Föreläsare och student.

Ibland blir jag deprimerad, ledsen, tyst, rädd, känner mig trött och vill enbart titta på dåliga tv-serier. Människor som förkroppsligar hatideologier som rasism, sexism och homofobi är farliga, de sårar, förstör, krossar. Deras arrogans skrämmer mig, deras okunnighet och privilegier får mig (och andra) att vilja försvinna eller vara någon annanstans. Men ibland kan jag förvandla min smärta till ilska, min trötthet till energi – jag hittar ord för att namnge min och andras smärta, jag går ut tillsammans med andra, demonstrerar, affischerar, och känner att vi är många och att våra drömmar och gemenskap skyddar oss.

/Diana Mulinari. Lärare och forskare.

HUR HANTERAR DU MOTSTÅND?

Jag har förmånen att kunna uttrycka mig i både tal och skrift. Jag försöker använda detta så mycket jag kan. Jag försöker hitta andra feminister som ser världen som jag ser den för att hitta ett stöd. Jag försöker välja mina strider och inte argumentera i ett sammanhang där ingen förstår.

/Zakia Khan. Initiativtagare och en av grundarna till Interfem.



Det svåraste är inte att hantera de medvetet rasistiska, sexistiska och klassbaserade angreppen utan de omedvetna, de där "kamraten" eller "föreningsfränden" skuldbelägger en för att man påpekar att ett uttalande eller en handling är rasistisk, sexistisk eller bär på klassförakt. Särskilt tycks det vara svårt med rasismen. Ens annars "solidariska" kamrater verkar känna sig fruktansvärt provocerade av att man påpekar det koloniala arvet i vissa traditioner, texter, historiska tolkningar, språkbruk, etc. De upplever det som att man anklagar de för att vara nasister, skinheads. I Sverige är det ganska OK att påpeka ojämn representation utifrån kön och räkna kvinnor och män som ett

mått på jämställdhet, men så fort man inom organisationerna antyder brist på representation utifrån etnicitet eller använder uttrycket "vit" hoppar "fränderna" till taket och känner sig jättesårade eller anklagar en för att vara rasist själv!

/Carmen Blanco Valer. Livstidsaktivist inom den globala rättviserörelsen.

Jag står rak och talar tydligt tills jag nått framåtrörelse.

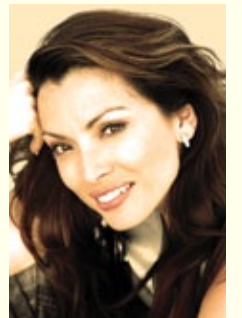
/Talajeh Nasiri.

Det är självklart olika från gång till gång hur jag hanterar motstånd, men det viktigaste att nämna är väl att jag aldrig låter mig hindras av det motstånd jag möter. När jag känner mig stark kan jag vara mer aktiv i mitt bemötande av olika motstånd. Andra gånger kan det handla om att stå emot andras normer och definitioner av mig och av den så kallade verkligheten. Ett sätt jag gör detta på är till exempel genom att vara självklar och inte ursäktande – att göra min verklighet till norm. Ibland kan jag känna att jag inte riktigt orkar möta motstånd ansikte mot ansikte, men det betyder inte att jag ger upp. De gånger jag känner på det här sättet tar jag till min envishet istället. Jag kanske inte går framåt, men jag vägrar även att gå bakåt.

/Monica Amante. Antirasistisk feminist.

Jag är motstånd. Det motstånd jag möter nöter jag ner med mina vapen som med åren blir allt mer förfinade, sofistikerade och rumsrena. Jag har gått från att sparka ner min klasskamrat mellan benen när han kallade min kompis för hora till att skriva, föreläsa, rapportera, spionera och smyga in i de privilegierades fort och fästningar för att där symboliskt sparka där det känns som mest.

/Alexandra Pascalidou. Författare, journalist och programledare.



3. ARGUMENT & MOTARGUMENT

DE ARGUMENT OCH MOTARGUMENT SOM FÖLJER NEDAN ÄR HÄMTADE FRÅN VÅRA EGNA ERFARENHETER AV ATT LYFTA ANTIRASISM I FEMINISTISKA ORGANISATIONER OCH SAMMANHANG. DE ARGUMENT VI HAR VALT ATT TA UPP ÄR SÅDANA SOM VARIT ÅTERKOMMANDE I SITUATIONER DÄR ANTIRASISTISKA PERSPEKTIV BEMÖTTS MED OFÖRSTÅELSE ELLER IGNORANS. SVAREN, MOTFRÅGORNA OCH ANALYSERNA HAR VUXIT FRAM UR ETT BEHOV ATT PÅ ETT TYDLIGT SÄTT KUNNA FÖRSVARA OSS OCH ARGUMENTERA FÖR ANTIRASISM I PRESSADE SITUATIONER.

Argumentöversikt:

1. Det splittrar systerskapet. Vi kvinnor måste hålla ihop.
2. Varför är du så arg? Vi gillar ju dig.
3. Jag har så dåligt samvete för att jag är vit. Säg mig, vad ska jag göra?
4. Rasism är inte en fråga som berör oss. Vi vill hålla på med feminism och genus.
5. Vi är inte rasister, för vi är feminister, och alla feminister är antirasister. Det är en självklarhet.
6. Du överreagerar! Får jag ge dig ett tips: Ta inte åt dig, var inte så känslig!
7. Vi hade några unga personer i styrelsen från början men de slutade, de är inte pålitliga.
8. Vi är inte rasister, för vi har invandrare i vår organisation.
9. Vi är jättegglada att du finns och vill kämpa för de här frågorna inom vår organisation. Vill du ordna en antirasistisk temadag, så gör det!
10. Jag tycker det är obehagligt att prata om vita och icke-vita, vi är ju alla människor.
11. Jag förstår rasism, för jag vet hur det är att vara förtryckt som kvinna.
12. Jag känner mig inte så motiverad till att hålla på med antirasism om du säger att jag är rasist.
13. Det pratas sällan om rasism mot vita, att vita också blir rasistiskt behandlade i vissa situationer. Kan vi inte prata om omvänd rasism?
14. Vi utesluter ingen, alla är välkomna!

1. "Det splittrar systerskapet. Vi kvinnor måste hålla ihop"

(Argumentet kan också lyda "Det splittrar arbetarklassen", "Det splittrar hbt-rörelsen" osv)

Svar:

– Det är inte vårt fel att antirasismen splittrar systerskapet. Vi kan bara beklaga att vissa feminister inte vill ta till sig ett antirasistiskt perspektiv. En feministisk rörelse som inte tar rasismen på allvar är inte särskilt frigörande.

Motfråga:

– På vilket sätt tycker du att det är splittrande att vi försöker bredda den feministiska rörelsen?

Analys:

Argumentet om att det "splittrar rörelsen" har varit ett sätt för sociala rörelser att exkludera vissa erfarenheter och olika intressen inom rörelsen. Historiskt sett har till exempel stora delar av arbetarrörelsen hävdat att feminister splittrar vänstern och därmed prioriterat mäns klassintressen framför kvinnors. Om det är en rörelse med emancipatoriska ambitioner, som alltså vill befria alla, måste denna vara beredd att ta svåra diskussioner och konflikter inom organisationen i stället för att försöka tysta ner kritiska röster.

2. "Varför är du så arg? Vi gillar ju dig"

Svar:

– Det spelar ingen roll om ni gillar mig eller inte. Jag är här för att diskutera politik, inte personliga relationer.

Motfråga:

– Arg? Jag är också trött på att vara arg. Men jag kan inte hålla inne med det bara för trevlighetens skull. Skulle inte du bli arg om ingen brydde sig om det du sa?

Analys:

Det är en form av maktutövning att göra en konflikt till en fråga om personliga relationer och att "gilla" eller "inte gilla" varandra. Att synliggöra och erkänna konflikter är förutsättningen för samtal om rasism, sexism och andra maktstrukturer.

3. "Jag har så dåligt samvete för att jag är vit. Säg mig, vad ska jag göra?"

Svar:

– Det hjälper inte mig eller någon annan att du har dåligt samvete om det inte får dig att göra något åt det som du har dåligt samvete över.

– Jag har gärna ett samtal med dig om rasism om du är beredd att lyssna, men jag kommer inte att ge dig en manual för hur du ska vara en "god antirasist".

Motfråga:

– Varför frågar du mig? Din skuld beror antagligen på ditt eget agerande eller brist på agerande. Hur har rasismen påverkat ditt liv i form av vilka du umgås med, var du jobbar, hur mycket du tjänar, var du bor och vad du gör på fritiden? Varför har du dåligt samvete och vad ska du göra åt det?

Analys:

Att säga "jag har så dåligt samvete" är ett (ofta omedvetet) sätt att lägga skuld på de som antas ha orsakat det dåliga samvetet, det vill säga de personer som påpekat att vita människor har privilegier. Men vem är det som säger att vita personers känslor alltid måste stå i centrum? Det måste gå att påpeka ojämlikheter utan att fokus hamnar på de privilegierades skuldkänslor.

4. "Rasism är inte en fråga som berör oss. Vi vill hålla på med feminism och genus"

Svar:

– Du talar från en väldigt privilegierad position om du tror att rasism inte berör dig. De av oss som dagligen rasifieras eller markeras som "de andra" kan inte bortse från det när vi bemöts som feminister, kvinnor, män eller transpersoner.

– Även om du inte utsätts för rasism måste du se att du är en del av ett rasistiskt system, och därmed berörs av detta oavsett du märker det eller ej. Om du inte upplever att du berörs av rasism betyder det förmodligen att du gynnas av den rasistiska strukturen på bekostnad av de som missgynnas av den.

Motfråga:

– Det är alltså en vit version av feminism och genus som du vill hålla på med?

Analys:

Om man tror att man kan hålla på med genus eller feminism utan att hålla på med antirasism, så ser man inte hur rasism påverkar och finns inbyggt i genus och feminism redan från början. Eftersom normen är vit, och väldigt ofta osynlig för de som uppfyller den, blir det oftast vita människors erfarenheter som det kommer att handla om, om ingenting annat anges. Att normen är vit och osynlig blir uppenbart när man tänker på att man ofta pratar om "invandrarkvinnor" när man ska prata om kvinnor med utländsk bakgrund, men att det räcker med att säga bara "kvinnor" när man egentligen menar "vita svenska heterosexuella medeklasskvinnor".

5. "Vi är inte rasister, för vi är feminister, och alla feminister är antirasister. Det är en självklarhet"

Svar:

– Berätta för mig när, var och hur feminismen gjorde sig fri från rasism.

Motfråga:

– Om det är en självklarhet, varför är det då så jobbigt att diskutera de här frågorna?

Analys:

Feminismen består av många olika sätt att förstå och bemöta ojämlikhet och man kan inte säga att den generellt sett är rasistisk eller antirasistisk. Att säga att den är rasistisk vore att förneka alla antirasistiska feministers kamp medan att säga att den är antirasistisk vore att förneka de exkluderande praktikerna i den dominerande versionen av feminism. Det som är intressant med påståendet att alla som är feminister är antirasister är att det framställer feminismen som per automatik fri från maktstrukturer. Att identifiera och konfrontera sexism betyder inte att man automatiskt identifierar och konfronterar rasism. Rasismen kan ta sig uttryck på många olika sätt. Rasism behöver inte handla om att någon kallar en "jävla svartskalle". Det kan lika gärna handla om rasistiska strukturer som gör att vissa frågor inom organisationen hamnar i skymundan och inte anses prioriterade, eller att vissa personer inte får sin röst hörd och inte anses besitta värdefull kunskap.

6. "Du överreagerar! Får jag ge dig ett tips: Ta inte åt dig, var inte så känslig!"

Svar:

– Detsamma. Försök att lyssna på vad jag säger och ta åt dig av kritiken istället för att undvika den genom att förminska mina reaktioner över rasism. Jag pratar om saker som är mycket större än både dig och mig. Du borde själv lära dig att vara känsligare för kritik.

Motfråga:

– Hur tror du att världen skulle se ut om inga "tog åt sig" när de blev orättvist bemötta?

Analys:

Icke-vita personer som pratar om rasism blir ofta anklagade för att överreagera och vara känsliga, aggressiva eller arga. Det är ett sätt för privilegierade människor att förflytta fokus från själva problemet (rasismen) till personliga egenskaper, attityder eller upplevelser. Istället för att diskutera rasistiska strukturer lägger de diskussionen på individnivå. De fokuserar på att någon är missnöjd och försöker få det att framstå som att missnöjet inte har något belegg utan är just personligt och obetydligt. Den som påtalar rasism anses kanske bara vara förbittrad över sina egna personliga misslyckanden. Det här är en vanligt förekommande härskarteknik och syftar till att slippa undan kritik. För att hantera sådana situationer är det viktigt att stå fast vid sin egen verklighetsbeskrivning och inte gå med på andras beskrivningar av situationen om dessa inte verkar rimliga.

7. "Vi hade några unga personer i styrelsen från början men de slutade, de är inte pålitliga"

(Argumentet behöver inte handla om unga utan kan även gälla andra grupper som i ett visst sammanhang kanske är i minoritet eller inte representerade alls.)

Svar:

– Berätta vad du och organisationen gjorde för att hålla dem kvar.

Motfråga:

– Vad har opålitlighet med deras ålder att göra? Har du tänkt på att det kanske fanns en anledning till att de slutade och att dina föreställningar om ålder kanske var en del av orsaken?

Analys:

Organisationer vill ofta framställa sig själva som inkluderande och schyssta, även när de i själva verket är fulla av exkluderande praktiker. Ett sätt att slå ifrån sig kritik brukar vara att lägga över ansvaret på de som av någon anledning inte finns representerade i organisationen: "de vill inte vara med". På så sätt framstår det inte som organisationens misslyckande att till exempel alla medlemmar är vita, medelklass och medelålders. Vad man måste fråga sig i sådana situationer är VARFÖR personer som faller utanför denna vita, medelklassiga medelåldersnorm slutat. Om man aldrig ges tillfälle att bidra med det man kan, eller aldrig får igenom sina förslag, så är det inte så konstigt om man till slut tycker att man lika gärna kan låta bli att gå på mötena.

8. "Vi är inte rasister, för vi har invandrare i vår organisation"

Svar:

– En organisation med kvinnor blir inte per automatik varken jämställd eller feministisk. På samma sätt blir inte en organisation fri från rasism bara för att det finns invandrade personer i den.

Motfråga:

– Vad menar du med "invandrare"?

Analys:

I det här argumentet framställs närvaron av icke-vita och/eller invandrade personer som tillräckligt bevis på att det inte förekommer rasism i organisationen. Men man kan inte se rasism som enbart en fråga om representation. För det första kan man inte tro eller förvänta sig att alla så kallade invandrare har en antirasistisk agenda (till och med Sverigedemokraterna har "invandrare" i sin organisation). För det andra säger argumentet ingenting om hur stort inflytande dessa "invandrare" har i organisationen. Det säger heller ingenting om hur arbetsfördelningen ser ut, om det till exempel är så att "invandrarna" förväntas hålla på med antirasism medan andra inte behöver bry sig. Om en organisation plötsligt kvoterar in en eller två icke-vita eller invandrade personer till sin styrelse betyder därför inte det att organisationen gjort sig fri från rasism.

9. "Vi är jättegglada att du finns och vill kämpa för de här frågorna inom vår organisation. Vill du ordna en antirasistisk temadag, så gör det!"

Svar:

– Det här är inte bara mina frågor, utan hela organisationens. Antirasism handlar lika mycket om dig som om mig. Därför förväntar jag mig att du lika väl som jag kan initiera arbetet med en antirasistisk temadag.

Motfråga:

– Vad ska temadagen vara till för? Att göra mig "nöjd" eller att på allvar diskutera rasism och antirasistism inom organisationen. Kanske är den bästa lösningen inte att arrangera en temadag, utan att börja prata om hur det här påverkar arbetet i hela organisationen?

Analys:

Det kan vara tröttsamt att alltid behöva ta initiativen till antirasistiska samtal om man inte får stöd av andra. Slit inte ut dig! Kräv att frågorna diskuteras inom hela organisationen och inte bara bland de som är intresserade. Kräv också att organisationen avsätter pengar för antirasistisk arbete i sin budget och åtar sig ett ansvar för att driva antirasism i viktiga organisationsdokument.

10. "Jag tycker det är obehagligt att prata om vita och icke-vita, vi är ju alla människor"

Svar:

– Ja, vi är alla människor, men tyvärr så har vi olika tillgång till arbete, materiella resurser och politiskt inflytande beroende på om vi är vita eller inte.

– Jag tycker också det är tråkigt att prata om vita och icke-vita, precis som jag tycker det är tråkigt att prata om olika klasser, och om kvinnor och män. Men så länge vi lever i ett rasistiskt samhälle så är det nödvändigt för att kunna benämna orättvisor och förtryck.

Motfråga:

– Hur tycker du att man ska benämna orättvisor grundade på rasism utan att benämna vithet?

Analys:

Vithet är ett privilegium som ofta är osynligt för de som själva innehar det. Få vita personer reflekterar över sin vithet eller vilka fördelar de åtnjuter till följd av den. Eftersom vitheten innebär fördelar och makt så ligger det ofta i de vitas intresse att detta förblir "osynligt" och inte påtalas, eftersom denna orättvisa annars skulle behöva förklaras.

11. "Jag förstår rasism, för jag vet hur det är att vara förtryckt som kvinna"

Svar:

– Jag pratar inte om dina erfarenheter som vit kvinna just nu. Jag pratar om mina erfarenheter som rasifierad, vilket inte är samma sak.

Motfråga:

– Vilka erfarenheter av rasism har du som vit kvinna?

Analys:

Jämförelser mellan olika förtryck kan vara användbara av pedagogiska skäl. Man förstår andras förtryck genom att relatera till förtryck och kränkningar som man själv har varit med om och den smärta och obehag de inneburit. Det kan vara en länk till solidaritet. Men ibland används jämförelser på sätt som förminskar och osynliggör rasismen. Vita kvinnors erfarenheter tenderar att återigen hamna i centrum när rasismen jämförs och likställs med vita kvinnors erfarenheter av sexism.

12. "Jag känner mig inte så motiverad till att hålla på med antirasism om du säger att jag är rasist."

Svar:

– Rasism finns överallt omkring oss, inklusive i vårt eget sätt att tänka och agera. Vi måste kunna diskutera det utan att du tappar motivationen.

Motfråga:

– Varför inte det? Din motivation till att arbeta med antirasism ska väl inte vara beroende av min tacksamhet eller bekräftelse?

Analys:

Alla är präglade av rasism eftersom vi är del av ett rasistiskt samhälle. Vi kan ogilla rasism hur mycket som helst, men ändå göra saker som får rasistiska konsekvenser. Det är inte alltid så fruktsamt att peka ut personer som "rasister", eftersom det är få som vill kännas vid en sådan etikett. Men det är viktigt att kunna säga ifrån när någons handlingar (eller icke-handlingar) är rasistiska eller får rasistiska följder.

13. "Det pratas sällan om rasism mot vita, att vita också blir rasistiskt behandlade i vissa situationer. Kan vi inte prata om omvänd rasism?"

Svar:

– Jag tycker att vi ska ha en ordentlig diskussion om rasismen och dess konsekvenser innan vi börjar diskutera det du kallar "omvänd rasism".

Motfråga:

– Hur ser du på kopplingen mellan makt och människors hudfärg?

Analys:

Det finns ingen "omvänd rasism". Det är fortfarande den vita och svenskfödda gruppen som gynnas av samhället i stort; på arbetsmarknaden, i rättsväsendet och i politiken. Den rasistiska ideologin växte till stor del fram för att legitimera kolonialism och slavhandel. För att rättfärdiga att man exploaterade, köpte och sålde slavar, försökte man med vetenskapliga metoder visa att icke-vita människor var biologiskt och socialt annorlunda och underlägsna vita människor. Dagens rasism i Sverige har till stor del samma ursprung som den som skapades under kolonialismen i Europa. Att vita personer då och då blir dåligt behandlade har ingenting med rasism att göra.

14. "Vi utesluter ingen, alla är välkomna!"

Svar:

– Det tycker jag låter fint men jag är inte så övertygad med tanke på vilka som är här.

Motfråga:

– Vilka är "alla" och på vilket sätt är de välkomna?

Analys:

Det räcker inte att säga att alla är välkomna. Man måste vara självkritisk och undersöka om det finns outtalade normer och strukturer i organisationen som gör att vissa inte kan eller vill söka sig till och stanna kvar i organisationen. Det kan handla om sociala normer men också om rent fysiska eller praktiska hinder, som kan hindra vissa från att över huvud taget komma på mötena.

ALLA ÄR VÄLKOMNA!



FAKTA

Ibland stöter man på personer som förnekar förekomsten av rasism i Sverige, eller helt enkelt inte vet vilka uttryck rasismen tar sig. För att bemöta sådana situationer räcker det inte alltid att du har goda argument, du behöver också fakta och undersökningar som underbygger den beskrivning av verkligheten som du vill föra fram. Du kan bland annat använda dig av statistik och forskning.

Här är några exempel: 

Ett experiment från Stockholms universitet visar att vid lika meriter har personer med namn som uppfattas som svenska dubbelt så stor chans att bli kallade till anställningsintervju än personer med namn som uppfattas som arabiska.

Källa: Between meritocracy and ethnic discrimination: The gender difference, 2008, av Mahmood Arai, Moa Bursell och Lena Nekby.

En studie från Stockholms universitet visar att personer som bytt efternamn – från ett "arabiskt"-klingande namn eller ett namn som associeras med före detta Jugoslavien, Polen eller de forna Sovjetstaterna till ett "neutralt" eller "svensk"-klingande namn – i genomsnitt ökar sin årsinkomst med 10 000 till 15 000 kr.

Källa: Måste alla heta som Svensson? En empirisk studie av namnbyten och inkomster, 2006, Mahmood Arai, Lena Schröder, Peter Skogman Thoursie, Anna Thoursie.

Utrikesfödda akademiker med svensk högskoleexamen söker jobb mer intensivt än inrikesfödda. De bor på orter där det finns jobb i större utsträckning än inrikesfödda och har oftare högskoleutbildning inriktad på hälsosktorn eller teknik och naturvetenskap, det vill säga utbildningsområden som vanligtvis leder till kvalificerat arbete. Trots detta är de arbetslösa i större utsträckning och har lägre lön i de fall de har arbete. Detta beror på diskriminering och sämre tillgång till resursstarka nätverk.

Källa: TCO Granskar: Samma villkor för alla akademiker?, 2009, Lena Schröder.


I en undersökning som Hyresgästföreningen gjorde ringdes det upp drygt 100 bostadsföretag av två bostadssökande, där den ene hade "svenskt" namn och den andre "invandrar-namn". I 37 % av samtalen fanns inslag av diskriminering från hyresvärdens sida. I 14 fall av dessa var diskrimineringen så tydlig att den med "svenskt" namn blev erbjuden lägenhet samtidigt som den med "utländskt" namn inte blev det.

Källa: Diskrimineringsbarometern – en undersökning om diskriminering på bostadsmarknaden, 2007, Hyresgästföreningen.



4 . ORGANISERA DIG

TILLSAMMANS KAN MAN GÖRA MYCKET MER ÄN ENSAM. INTE BARA FÖR ATT TVÅ PERSONER ÄR FLER ÄN EN, UTAN FÖR ATT DET HÄNDER SAKER NÄR MAN TRÄFFAS OCH DISKUTERAR VILKA PROBLEMEN ÄR OCH VAD MAN SKA GÖRA ÅT DEM. TVÅ PERSONER ÄR MER ÄN EN, OCH STORA FÖRÄNDRINGAR KAN ÄGA RUM NÄR MÅNGA PERSONER TILLSAMMANS ANVÄNDER SINA KROPPAR FÖR ATT SKRIKA, BLOCKERA, STARTA EN FÖRENING, SKRIVA ELLER INTA EN PLATS. TVÅ PERSONER ÄR OCKSÅ MER ÄN EN I BETYDELSEN ATT FÖRÄNDRING SKER I KONFRONTATIONER OCH MÖTEN MELLAN PERSONER MED LIKA OCH OLIKA ERFARENHETER OCH IDÉER OM HUR SAKER ÄR ELLER BÖR VARA. I ARBETET FÖR ATT ORGANISERA SKRIKANDET, SKRIVANDET, BLOCKERANDET, ELLER FÖRENINGEN TVINGAS MAN TA IN ANDRAS VÄRLDSBILDER OCH KANSKE OMFÖRHANDLA SINA MÅL OCH STRATEGIER. PÅ MÖTEN, I DISKUSSIONER OCH I KONFLIKTER PÅ VÄGEN SLIPAS ARGUMENTEN, OCH NYA STRATEGIER OCH VISIONER FÖR VAD VI TROR ÄR MÖJLIGT OCH VAD VI KAN GÖRA, BLIR MÖJLIGT.



LATHUND FÖR ORGANISERING

1. Samla ihop ett par intresserade

Du kan inte vara ensam i en grupp. Det finns alltid några som tänker som du. Prata med personen som ställde den där frågan du gillade. Det räcker med att vara tre-fyra personer för att sätta igång.

2. Planera det första mötet

a) Bjud in en föreläsare b) Boka lokal c) Marknadsför mötet.

3. Genomför det första mötet

a) Presentera föreläsaren b) Presentera gruppen c) Bjud in publiken till nästa möte.

4. **Undersök relationen till andra organisationer** och/eller andra delar av organisationen som ni ingår i. Vilka kan bli era bundsförvanter?

5. **Prata med andra grupper** eller organisationer om hur ni kan samarbeta.

6. Brainstorming

Genomför ett möte då ni tänker fritt kring:

a) Vilka problem ser ni? b) Hur kan ni upptäcka de andra problemen?
c) Hur vill ni jobba med problemen?

7. Gruppens struktur

Ta ställning till om ni till exempel ska vara en förening med styrelse eller om ni hellre vill vara organiserade som ett löst nätverk. Bestäm hur beslut ska fattas, hur alla ska kunna få reda på när ni har möten och så vidare.

8. **Lägg upp en planering** för ert arbete och sätt igång!

I think the importance of doing activist work is precisely because it allows you to give back and to consider yourself not as a single individual who may have achieved whatever but to be a part of an ONGOING HISTORICAL

MOVEMENT!



ANGELA DAVIS

NAMN:
IKI GONZALEZ MAGNUSSON

ÅLDER:
26 ÅR

SYSSELSÄTTNING:
PROJEKTLEDARE FÖR UTOPIA,
KLUBBARRANGÖR KLUBB FÊTE
OCH KLUBB SVETT, DJ OCH
BREAKARE.

HEJ AKTIVIST



“Do it, do it, do it yourself”

– Gör det du vill göra och tvivla aldrig! Vänta inte på att någon annan ska göra det för då händer det aldrig! Do it, do it, do it yourself.

Iki har varit med om att starta upp Fittcrew Breaking, klubb Fête, klubb SVETT och Utopia. Hennes tips för att organisationen och gruppen ska fungera bra är dessa:

– Bygg upp en peppig stämning inom gruppen och ge er själva och andra kredit genom att typ göra snygga tryck eller en hemsida eller blogg. Det är alltid gott att få gott om sig själva och känna att vi är så jävla grymma. Det gör de flesta alldeles för lite. Ofta börjar man med ett mål men man kanske tappar gruppen på väg mot målet.

Ikis erfarenheter från föreningsliv och organisationer är väldigt positiva.

– Jag tycker att alla har fungerat hur bra som helst men jag är en obotlig optimist! Fittcrew tycker jag alltid har fungerat väldigt bra. Kanske för att jag gillar att jobba med forum som har en väldigt anarkistisk plattform. Men även andra mer uppstyrda former passar mig bra.

När det kommer till motstånd så nämner Iki att hon ofta möter det i form av fördomar mot sin etniska bakgrund och hur hon ser ut.

– Då gäller det bara att stå på sig och sätta hårt mot hårt. Det är deras fördomar som blir min styrka. Motstånd bemöter jag med motstånd. Ofta kan man få personer att förstå saker om man försöker ha en dialog eller vänder och vrider på ämnet så att personen i fråga kan relatera till det.

Ikis bästa knep för att bemöta sådant motstånd är att ifrågasätta.

– Ifrågasätt! Mitt bästa knep är att alltid ha en underton av trevlig fastän man kanske sätter någon i en riktigt jobbig situation genom att ifrågasätta.

NAMN:
OFELIA KHAN

ÅLDER:
15 ÅR

SYSSELSÄTTNING:
GÅR I 9:AN
PÅ KUNSKAPSSKOLAN I
UPPSALA

FÖREBILD:
BLANDAT

HEJ AKTIVIST



“Människor får inte samma chans”

Ofelia är en rutinerad feministaktivist som sedan flera år tillbaka är aktiv i Feministiskt Initiativ. Hon berättar om betydelsen av att vara med och dela ut flyers, affischera på stan och delta i demonstrationer och manifestationer.

– Man är med och gör skillnad. Det känns verkligen jättebra att vara med och hjälpa till och stötta. Ibland kan det vara smågrejer man gör, men många små grejer blir ju stora tillsammans.

För Ofelia är det jätteviktigt att vara en del av en rörelse som försöker bekämpa den diskriminering som råder och yttrar sig i lägre löner för kvinnor jämfört med män och sämre arbetsvillkor för personer som har ”utländskt” namn.

– Det är ett väldigt viktigt ämne. Diskrimineringen drabbar många människor men det tas inte upp så ofta. Och det får stora konsekvenser för människor. Om man inte har ett jobb, ja då har man ingen inkomst och kan kanske inte ha en bostad. Det ska inte vara så att människor får sämre chanser bara för att de kanske har ett utländskt namn.

Ofelia tycker Feministiskt Initiativ som organisation fungerar bra och hon trivs i den, men hon har tänkt på att det inte finns så många tonåringar där. Hon har inte träffat någon i sin ålder, men påpekar att landet är ju stort och det kanske finns fler ungdomar än vad som syns.

– Jag tycker det behövs fler tonåringar. Alla åldrar ska vara med och ta initiativ. Det har hänt att de äldre har haft ”lilla gumman-attityd”, men genom att vara fler unga kan man stötta varandra. Och då blir det lättare och roligare såklart!

NAMN:
MAC VELASQUEZ

ÅLDER:
24 ÅR

SYSSELSÄTTNING:
AKTIVIST, DISKPLOCKARE
OCH PERSONLIG ASSISTENT

FÖREBILD:
MINA SYSKON

HEJ AKTIVIST



“Allt är kopplat till varandra”

– Förändring är något som börjar inom en. Man måste bli medveten om vilka strukturer eller förtryck man är emot och hur man själv är delaktig i dem. Genom att se sin roll i förtrycket, den makt och de privilegier man har kan man också arbeta för att inte återskapa dem.

Listan på Macs aktivism i organiserad form kan göras lång. Han har bland annat varit med i Svartskallebrigaden – ett antirasistiskt svartskalleseparatistiskt nätverk, Den nya alliansen – ett intersektionellt aktivistnätverk i Stockholm samt Ofog som kämpar för en kärnvapenfri och demilitariserad värld. Just Ofog är det nätverk han tycker fungerar bäst.

– Det är en tillåtande och experimenterande grupp aktivister, öppna för att göra verklighet av de galnaste planerna. Men också för att de har en välfungerande platt organisation och är antirasistiska och feministiska.

Dock pekar han på ett problem, nämligen att Ofog är ganska vitt.

– Ofog är, åtminstone under den tid som jag varit med, ett ganska vitt nätverk. Det är ett problem som många feministiska och antirasistiska rörelser dras med. De enda grupper jag tagit en aktiv del i som inte nästan uteslutande har bestått av vita har varit Den nya alliansen och Svartskallebrigaden.

Antirasistisk feminism är för Mac ett sätt att se hur maktstrukturer samverkar. Det som lite krångligt brukar benämnas som intersektionalitet uttrycker Mac enkelt ”allt är kopplat till varandra”.

– Antirasistisk feminism är för mig att ha en intersektionell syn på världen. Att förstå och våga gå ifrån den vita radikalfeministiska tanken att alla kvinnor är lika och har samma upplevelser av förtryck. Jag har tidigare haft perioder då jag intensivt arbetat med klass, fredsfrågor, antirasism och feminism. Nu tycker jag att det är svårt att välja en fråga över andra då allt är kopplat till varandra. Fred påverkar kvinnors rättigheter och möjligheter, men även klass och ras är faktorer att ta in. Alla kvinnor har inte samma rätt.

NAMN:
SANNA STRÖMBÄCK

ÅLDER:
19 ÅR

SYSSELSÄTTNING:
TIMVIKARIE PÅ ETT ÄLDRE-
BOENDE OCH STUDERAR PÅ
KOMVUX

FÖREBILD:
ENSAMSTÅENDE MÖDRAR

HEJ AKTIVIST



“Prata ihop er innan mötet”

Sanna är styrelseledamot i fackföreningen Syndikalisternas lokala samorganisation i Uppsala och aktiv i Syndikalistiska ungdomsförbundet. Hon har tidigare varit med i Ingen människa är illegal och i Ungdom mot rasism. Nu är hon drivande i arbetet med Motståndskaféet, som är en mötesplats med bland annat föreläsningar och filmvisningar.

Både klasskampen och feminismen är viktiga för Sanna men hon upplever att feminismen ofta hamnar i skymundan eller anses oviktig i sammanhang där organisationen domineras av killar. Till hösten ska hon därför arrangera ett möte kallat “Könsmaktstrukturer i SUF” för alla i organisationen som identifierar sig som tjejer.

– Mötet ska framförallt diskutera resultatet av en enkätundersökning om hur tjejer kommer fram och blir behandlade inom syndikalistiska fackföreningen i Sverige. Men det är också tänkt att fungera som ett tillfälle då man kan utbyta erfarenheter och peppa varandra. Det kanske kan växa fram en stödgrupp ur samtalen.

Sanna berättar att hon hört om några tjejer som gjorde så att de pratade med varandra innan de gick på mötena. De pratade ihop sig och på så sätt så höjde de statusen på sina frågor. Det tror Sanna kan vara en bra strategi. Hon understryker också vikten av att ha ett öppet samtalsklimat och pågående diskussioner om makthierarkier inom organisationen:

– Jag tror att om man pratar igenom vilka som har makten i organisationen och håller den diskussionen öppen, så är det större chans att det blir en bra struktur och att alla får säga till om det som de tycker är viktigt.

NAMN:
ENNA GERIN

ÅLDER:
21 ÅR

SYSSELSÄTTNING:
PLUGGAR STATS
VETENSKAP VID
MALMÖ HÖGSKOLA

FÖREBILD: PERSONER MED
STORT HJÄRTA OCH
MYCKET SOLIDARITET

HEJ AKTIVIST



”Jag kan vara med och förändra”

– När en organisation måste kämpa för att engagera folk är det något som inte står rätt till. Organisationen ska ju finnas för att människor är engagerade i den, inte tvärtom att människor ska göra en massa saker enkom för att organisationen ska överleva.

Efter otaliga år som föreningsaktiv har Enna fått sin beskärda del av den typen av föreningsliv som hon inte tycker funkar så bra. Sedan högstadiet har hon varit aktiv en hel del. Det började med elevrådet och ett partipolitiskt ungdomsförbund. Numera är hon aktiv i det Malmö-Lund baserade nätverket Hardqueer.

– Egentligen är vi ett icke-nätverk. Hardqueer är en anslagstavla för queeraktivism. Den som får en idé på en aktion mailar ut den på mailinglistan. De som vill haka på gör det och så genomför man aktionen. Man slipper samvetspressen att man måste göra saker som måste bli gjorda och det finns ingen som tittar surt om man inte engagerar sig i varje grej.

Den lösa organisationsstrukturen har sina svagheter också, påpekar Enna.

– Trots att vi inte har en fast struktur är det nästan oundvikligt att det uppstår informella maktpositioner. Hierarkier och status uppstår ju ändå. Men vi försöker att vara medvetna om det och undviker sånt som att kramas hårt med bara sitt kompisgäng för att vara mer inkluderande mot de nya.

Ett gott tips Enna vill delge är att man ska fokusera på det man brinner för. Det finns så mycket att välja mellan, men man kan inte göra allt. Efter alla dessa år har jag lärt mig att man måste säga nej till saker som känns halvdana, säger hon lite matt. Men det vänder snabbt när hon berättar om drivkraften för sitt engagemang.

– Jag kanske är naiv, men jag känner att jag KAN vara med och förändra. Jag vet inte vad jag skulle göra utan den övertygelsen.

HÄLSNING TILL DE SOM LÄSER DEN HÄR BOKEN

Det är tufft att vara feminist. Men livet skulle vara tuffare/tråkigare/enformigare om jag/vi inte var det. Som feminist mår man bra av att göra motstånd, i kampen mot patriarkatet, kapitalism, sexism, homofobi och rasism (och mycket mer). Man får vänner för hela livet, blir ofta förälskad och lär sig att se sig själv och andra kvinnor med kärlek och respekt. Att vara feminist är ett spännande sätt av ta sig rätten att tillsammans med andra kämpa och njuta av livets alla sidor.

/Diana Mulinari. Lärare och forskare.



Jag vill tipsa er att starta en feministisk blogg. I bloggvärlden finns en icke-hierarkisk struktur som passar den feministiska kampen. Det är ett bra sätt att skriva av sig, se till att gammelmmedia inte får sista ordet och också ett sätt att knyta kontakter med andra feminister. Alla kan skriva, en kan också fotografera, filma och rita och lägga upp sitt alster på sin egen blogg utan att behöva fråga någon redaktör om lov. Jag skulle också vilja säga att ni är så bra och att vi är så många, feminister har roligare!

/Roya Hakimnia. Bloggar på <http://royamatilda.wordpress.com>

1) Välj dina strider

Det är svårt att sitta tyst eller svälja ett svar på tal när man vet att man har rätt, och självklart skall du inte ta skit. Men ibland måste du tillåta dig att tänka på Din överlevnad. Välj dina strider, välj dina diskussioner och debatter. Ibland kan du vinna mer i längden om du känner av stämningen, jargongen, organisationen lite innan du tar de skarpaste diskussionerna. Minröja innan du åker in med full kraft i området så att säga.



2) Visualisera dina hinder

Mina hinder i det militära är oftast fysiska till skillnad från i det civila där motståndet jag möter är iklätt roller som syokonsulenter och lärare eller bekanta. Men att överkomma hinder, det motstånd du möter, är trots allt ganska likt att ta sig över den där höga väggen på hinderbanan. Det handlar om att förekomma hindret och förstå vad det kommer att kräva av en för att ta sig förbi. Och misslyckas du, förbered dig bättre och försök igen.

3) Vet inte din plats

Det finns personer som kommer att provoceras över ditt beslut, och över det du lyckas åstadkomma. Dels kan det vara syokonsulenter - som tycker att din plats är på ett visst gymnasium eller ett visst program och förbereder dig inför en [o]viss framtid. Eller dina nya arbetskamrater som anser att du tar för mycket utrymme (från dem). Det handlar inte om att vara respektlös utan om att respektera sitt eget värde. Ta plats!

4) Nätverka

Att skapa ett personligt nätverk är idag superviktigt, många arbeten fås genom kontakter och även studierna blir så mycket enklare om du känner någon som läst flera år på universitetet och kan hjälpa dig igenom den första tiden då allt är ovant. Låt inte oerfarenhet avskräcka, det finns alltid någon som har någon liknande erfarenhet, nyttja detta.

/Paloma N. Blanco. Taktiskt-operativ officersaspirant och antirasistisk feminist.

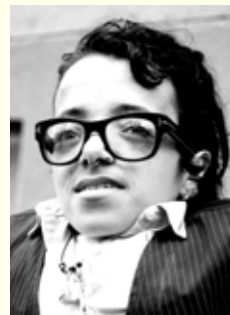
HÄLSNING TILL DE SOM LÄSER DEN HÄR BOKEN

Jag är tacksam till, samtidigt som jag beundrar unga feminister som vågar! Vågar se och dissekera de svåra relationer mellan olika maktstrukturer; vågar utmana dessa maktstrukturer; och inte nog med det, vågar uppmana tidigare generationer av feminister som ibland vägrat att acceptera uppmaningen och envisats med att stanna kvar i pseudo-kamper, fast nu från betydligt mer bekväma samhällspositioner än när det var deras (vår) tur att vara unga feminister. Om vi idag skulle ropa att vi måste höja våra röster... så måste det vara från ett "vi" som inkluderar i stället för att exkludera. Tappa inte modet! En annan värld är möjlig!

/Irene Molina. Forskare och ordförande för Antirasistiska Akademin.

I varje grupp så finns det ideal och normer som skapar trygghet på fel grund. Denna grund är fördomar som vi kanske har fått under vår barndom eller från media och det normativa samhället. Vi måste våga möta upp fördomarna, erkänna de för oss själva och samla information, höja vår kompetens för att sen bearbeta det här på olika sätt. Det är en process som synliggör att även då vi officiellt har lika rättigheter så finns det olikheter i praktiken.

/Sahar Mosleh. Föreläsare och student. Foto: Christina Teuchler.



Jag skulle ha önskat ha en sådan här handbok i mina händer när jag kom till Sverige för 34 år sedan och började arbeta inom solidaritetsrörelsen samt Grupp 8 och försörjde mig som städerska. Och även senare när jag som metallarbetare blev fackligt aktiv och aktiv i ett politiskt parti. Då hade jag inte känt mig så ensam. Jag hoppas att handboken skall inspirera unga tjejer att gå ihop, synliggöra obehaget man möter i samhället och i de organisationer man är aktiv i, våga vara uppkäftig och berätta för varandra sånt som ni upplever som förtryckande. Sätt ord på dessa känslor och analysera dessa händelser i förhållande till de stora förtrycksmekanismerna lokalt och globalt. Var även beredda på att då och då få stryk, men res er upp och fortsatt kämpa! Alla typer av förtryck har från början mött mycket motstånd och varit svåra att sätta ord på men så småningom har man klarat av att benämna den, analysera och därmed bekämpa förtryckets olika och växlande former.

/Carmen Blanco Valer. Livstidsaktivist inom den globala rättviserörelsen.



Tro på det du gör, det kanske tar tid men du kan förändra, du kan hjälpa till att neutralisera orättvisor i samhället. Sök och hitta andra feminister och antirasister i din närhet, tillsammans kan ni utveckla ett mer rättvist samhälle, men var uppmärksam, agera inte ensam, skapa allianser – det hjälper att övervinna hinder som kan finnas på vägen. Tänk alltid på att du behövs, utan dig sker inga förändringar.

/Mirtha Osorio. En av grundarna till Interfem.



Thank god you made the first step to reading the book because you will effect the change to come and you are leaders not followers because you are not afraid of the word "feminist".

/Campbell. Film maker. Foto: Robert Taylor.

5 . DU KAN . . .

ATT SAMHÄLLET SER UT SOM DET GÖR ÄR ETT RESULTAT AV VAD MÅNGA MÄNNISKOR GJORT (OCH INTE GJORT) UNDER LÅNG TID. DET BETYDER ATT DET ÄR VI SOM SKAPAR DEN VÄRLD VI LEVER I OCH ATT DEN ALLTID ÄR FÖRÄN-
DERLIG. HÄR FÖLJER TIPS PÅ KONKRETA SAKER DU KAN GÖRA FÖR ATT FÖRÄNDRA. OM DU HAR EGNA TIPS SOM DU VILL DELA MED DIG AV SÅ KAN GÖRA DET PÅ VÅR BLOGG:
[HTTP://MAKTHANDBOKEN.BLOGSPOT.COM/](http://makthandboken.blogspot.com/)

DU KAN . . .

[PÅ MÖTET]

- **Ta en paus** på medlemsmötena för att lära er av varandra och diskutera mer ideologiska frågor. Om det är något ni skulle vilja veta mer av men inte själva har kunskap om kan ni bjuda in någon som kan prata en stund och sedan ha en öppen diskussion.
- **Föreslå utbildningsträffar.** Se till att det regelbundet finns utbildningsträffar för alla organisationens medlemmar och styrelse där det diskuteras antirasism och feminism. Det är då viktigt att ha ett bra diskussionsunderlag, för att få det kan ni bjuda in en föreläsare/workshopledare, läsa korta texter eller se en film som samtalen får kretsa kring. Genom att förankra kunskapen hos fler gör du dig själv en tjänst eftersom du förhoppningsvis får lättare att nå fram med det du vill ha sagt nästa gång du vill snacka om makt eller diskriminering. Se till att inte vara den enda som alltid tar upp det här till diskussion och fixar allt. Kräv att hela organisationen är engagerad.
- **Ge alla en ordlista** med de uttryck och begrepp som du vill kunna använda i det politiska arbetet. På så sätt kan du höja ribban för samtalen som förs samtidigt som det ger andra goda förutsättningar att förstå vad du pratar om.
- **Föreslå en runda.** Det vill säga att ni på era möten ska låta frågan gå laget runt ibland istället för att den som vill prata begär ordet. På så sätt får ni höra fler synpunkter än de ni redan hört.

[INOM ORGANISATIONEN]

- **Bjuda in din förening** till en annan förenings möte och be att få presentera er verksamhet. Det är ett bra sätt att skapa allianser och samarbeten. Du kan såklart också göra tvärtom, alltså bjuda in en representant från en annan förening till din.
- **Ta reda på saker** genom att fråga andra. Det finns massor med föreningar och människor som har kunskap om olika saker. Ta hjälp av varandra, vi behöver inte uppfinna hjulet på nytt hela tiden.
- **Följ upp** de medlemmar som lämnat organisationen eller förtroendeuppdrag och göra orsakerna till deras avgång synliga.
- **Göra en åtgärdsplan** mot rasism och diskriminering. Såhär kan du gå tillväga:
 1. Kartläggning/analys – ta reda på läget
 2. Konkret åtgärd – vad ska göras, hur ska det göras, när och av vem?
 3. Mätbar målsättning – vilket mål ska åtgärderna leda till?
 4. Utvärdering – fungerade planen, var målsättningen rimlig, var åtgärderna de riktiga? Eller varför fungerade det inte? Vad är kvar att göra?

DU KAN . . .

[OM DU KÄNNER DIG ENSAM]

- **Be dina vänner följa med** på ett möte. De behöver inte säga något, bara att de är där kan kännas tryggt. Det kan också vara bra för att de då kan prata med dig efteråt om hur mötet upplevdes. Var det bra eller dålig stämning? Hände något konstigt? Saker som du kanske redan är van vid och därför inte ser kan uppfattas av de som ser det för första gången.
- **Försök rekrytera** andra personer med liknande erfarenheter som du. Ta en fika innan och berätta om situationen. Be dem följa med på ett möte.
- **Ta stöd av andra** när du vill få igenom ett förslag. Har du en motion till årsmötet som du tycker är viktig att diskutera och bifalla kan du fråga andra medlemmar som du har förtroende för om de vill skriva under. Försök i så fall också få de att komma på årsmötet och backa upp dig i diskussionen. Det är även bra att försöka förankra frågan hos så många andra som möjligt, prata i pausen om din motion, förklara vad det är du vill och bemöt reaktionerna.
- **Träffa andra antirasistiska feminister** – i demonstrationer, på festivaler, seminarier och andra aktiviteter för att lära lära känna nya människor och bli stärkt av att ni är många.

[MED DINA VÄNNER]

- **Starta en studiecirkel** på ett tema som ni tycker är intressant. Ni kan se på filmer, prata om böcker, träna självförsvar eller skapa något. Poängen är att ni träffas för att lära er av varandra. Kolla med ett studieförbund nära dig (t.ex. ABF eller Senus) om ni kan få ekonomiskt stöd eller annan hjälp med det ni vill göra.
- **Anordna seminarier.** Leta reda på någon intressant människas mailadress och fråga om den vill komma och föreläsa en stund. Sen kan ni diskutera fritt.
- **Sprida information på olika sätt.** Genom flygblad, utställningar, affischer, klistermärken, möten, namnsamlingar...
- **Starta en egen förening** eller aktionsgrupp om alla andra känns jobbiga.

DU KAN . . .

[NÄR DU ÄR FÖRBANNAD]

- **Skriva en insändare** eller debattartikel och skicka den till en tidning. Om den inte blir publicerad i tidningen kan du alltid vända dig till en bloggare som många läser och fråga om du får publicera den där.
- **Skriva ett mail** till den som gjort dig arg. Internet är fantastiskt för du kan googla eller söka på Eniro efter nästan vilken mailadress som helst. Våga maila folk du inte känner! Det finns massor att välja bland. Krönikörer, ledarskribenter, politiker eller andra makthavare som du tycker är helt kassa eller underbara, maila dem och säg vad du tycker. Men var försiktig så du inte låter känslorna gå överstyr (håll dig borta från kränkningar och förlöjliganden), då är chansen att du blir tagen på allvar större.
- **Gå ihop!** Prata med någon eller några som du känner förtroende för och gör upp en plan för hur ni ska förändra det ni är förbannade på. Skapa allianser så att ni kan backa upp varandra när det behövs. Det är guld värt att vara flera när man för fram kritik, för då blir det tydligt att det inte handlar om att just du är "överkänslig".
- **Göra en lista** med saker som du tycker är jobbiga istället för att ignorera dem. Skriv ner allt du kan komma på, både små och stora grejer. Försök sen skriva ner idéer om hur du skulle kunna göra för att få slut på det jobbiga. Använd fantasin! Allt kanske inte går att förverkliga men genom att få ner allt på papper blir du mer medveten om din situation. Försök gärna använda någon av lösningarna nästa gång du råkar ut för något jobbigt.

[PÅ KONGRESSEN/ÅRSMÖTET]

- **Dela upp argumenten.** Om du känner dig nervös inför att gå upp och argumentera för ditt förslag inför en massa människor på till exempel en kongress kan det vara bra att göra en lista med olika argument för ditt förslag. Dela upp argumenten mellan alla som tänkt vara med och backa upp förslaget. Ni kan också bestämma i vilken ordning ni ska gå upp i förväg, så undviker ni nervositeten av att inte veta om någon kommer hinna gå upp. Om alla tvekar och vägrar gå upp först kan det hända att kongressen går vidare utan att ni hunnit säga ert.

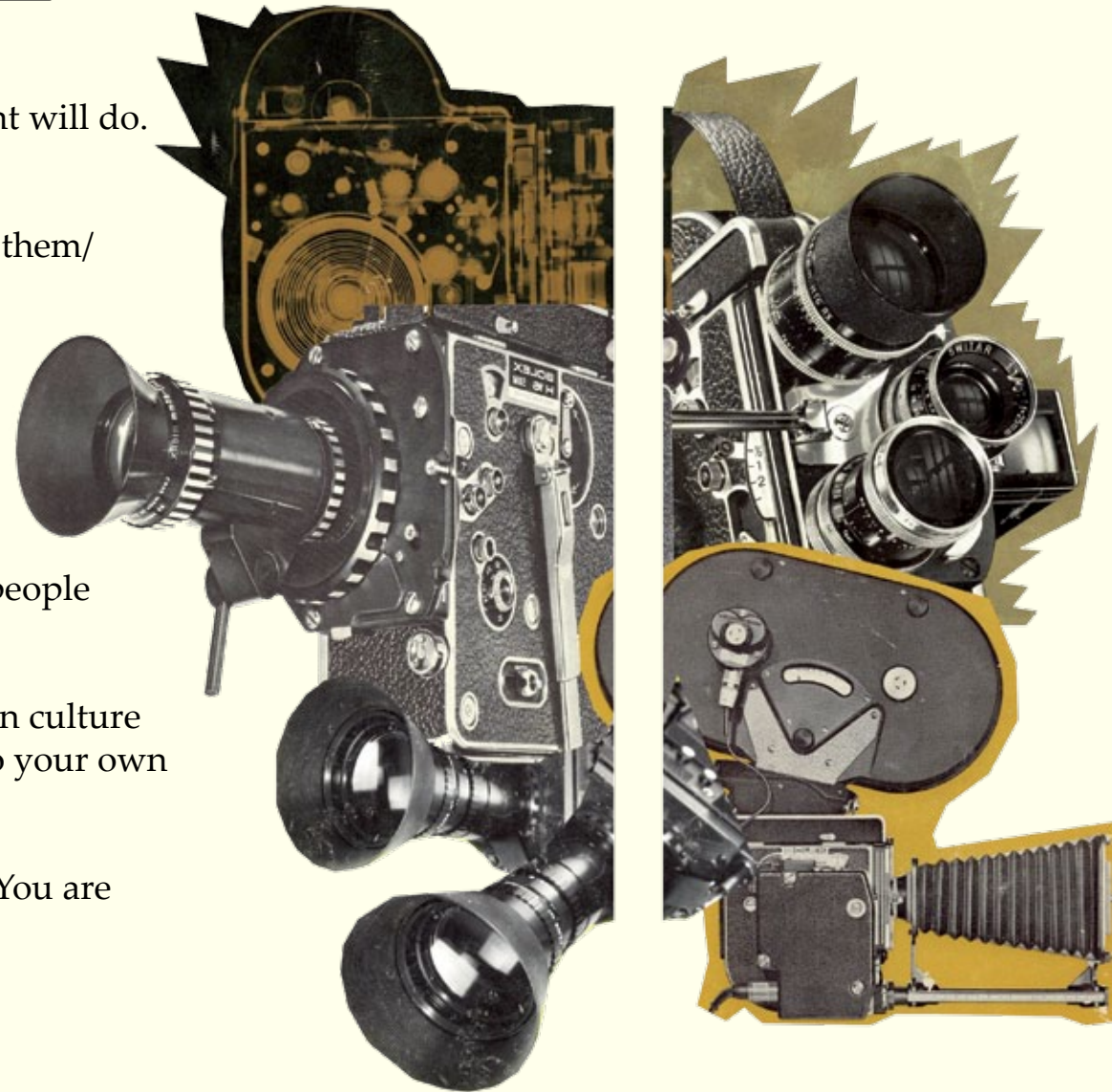
[NÄR DU KÄNNER DIG KREATIV]

- **Göra egna affischer** att sätta upp på stan eller i ditt bostadsområde.
- **Göra schabloner** att spraya eller göra tygtryck med.
- **Beställa klistermärken** som du kan klistra fast på lyktstolpar.
- **Blogga själv** eller ihop med kompisar.
- **Komponera låtar** som du lägger upp på youtube.
- **Göra en film.** Se nästa sida för inspiration.

RADICAL FILM MANIFESTO

FROM WWW.BLACKMANVISION.COM

1. Get your hands on equipment. Any equipment will do. Don't be fussy; just practise your craft.
2. Read books. Can't afford them? Then borrow them/ order them from the library.
3. Raid the classics – literature and films.
4. Learn about your personal histories. Talk to your family. What are their stories?
5. Forget mainstream celebrity culture, use the people from your own subculture.
6. Look beneath the collective lies from your own culture and background and don't be afraid to be true to your own reality.
7. Don't compare yourself to other filmmakers. You are unique.




8. Learn about film history and culture from your country as well as international filmmaking.
9. Don't be put off if people find your work challenging and sometimes argue angrily with you. If you want to be popular enter a beauty contest don't be a filmmaker!
10. Finish your film to the best quality you can afford.
11. Get money from anyone you can. If you are not a good business person, get someone who is. If the funders don't give you money make your film anyway.
12. Get together an informal support network to give you feedback on your projects – formal takes too much time and effort.
13. Be passionate about your work. If you don't care why should anyone else?
14. Do it! Make that film!



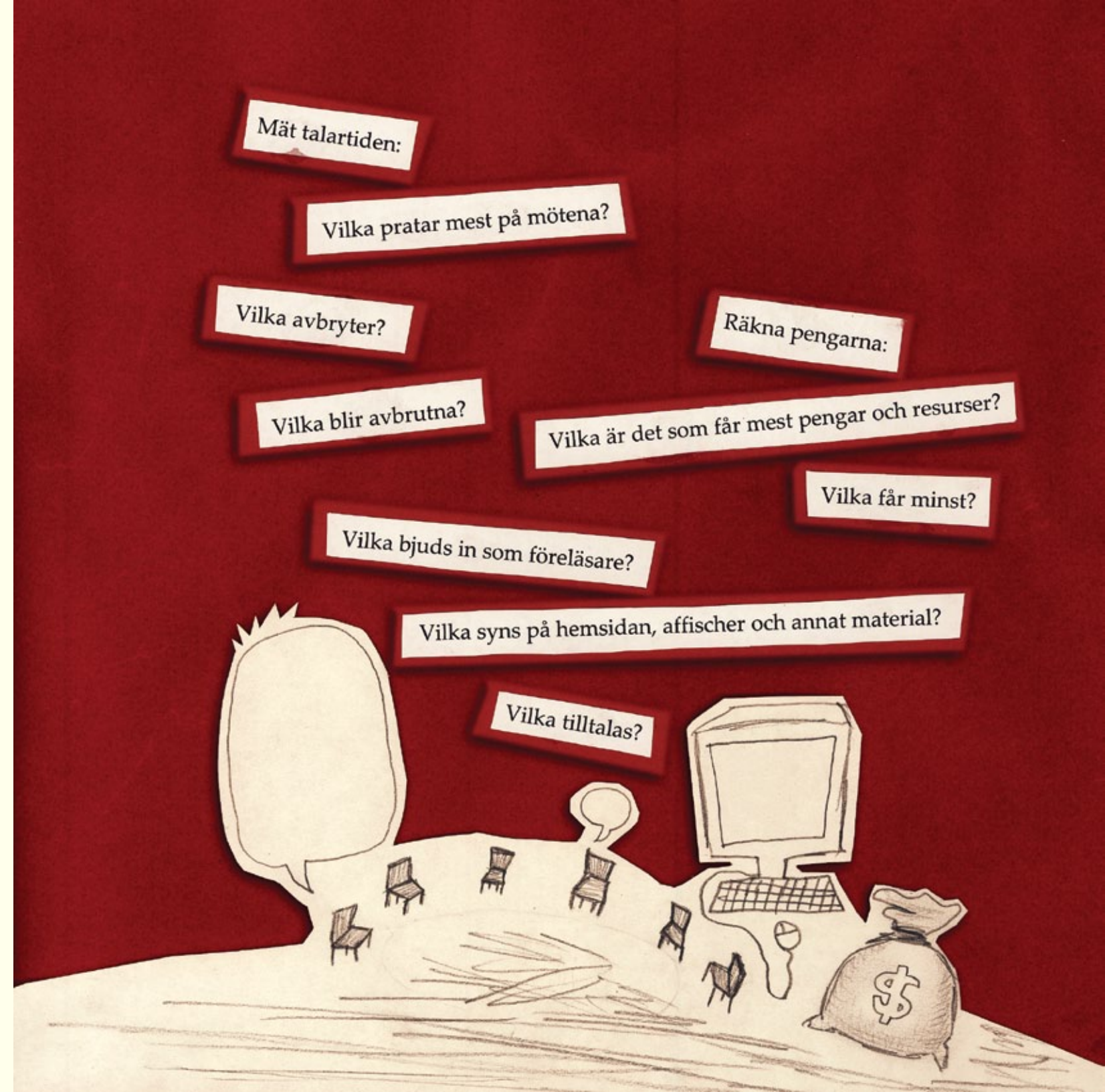
6 . METODER & ÅTGÄRDER

OFTAST RÄCKER DET MED EN MAGKÄNSLA FÖR ATT VETA ATT NÅGOT ÄR FEL. DEN SPONTANA ILSKAN ÖVER ATT BLI ORÄTTVIST BEHANDLAD, TYSTAD ELLER IGNORERAD KAN RÄCKA FÖR ATT ORGANISERA NÅGON FORM AV MOTSTÅND ELLER DISKUSSION SOM SYFTAR TILL ATT GÖRA NÅGOT ÅT SAKEN. MEN VILL MAN FÅ MED FLERA KAN DET VARA BRA ATT UNDERSÖKA OM DET FINNS ANDRA SOM UPPLEVT SAMMA SAK, ELLER UNDERSÖKA NÄRMARE HUR ORÄTTVISORNA TAR SIG UTTRYCK I ORGANISATIONEN. DET KAN OCKSÅ VARA BRA MED "BEVIS" IFALL DET FINNS FOLK SOM INTE TROR PÅ DIN MAGKÄNSLA. NEDAN GER VI FÖRSLAG PÅ METODER SOM DU KAN ANVÄNDA DÅ.



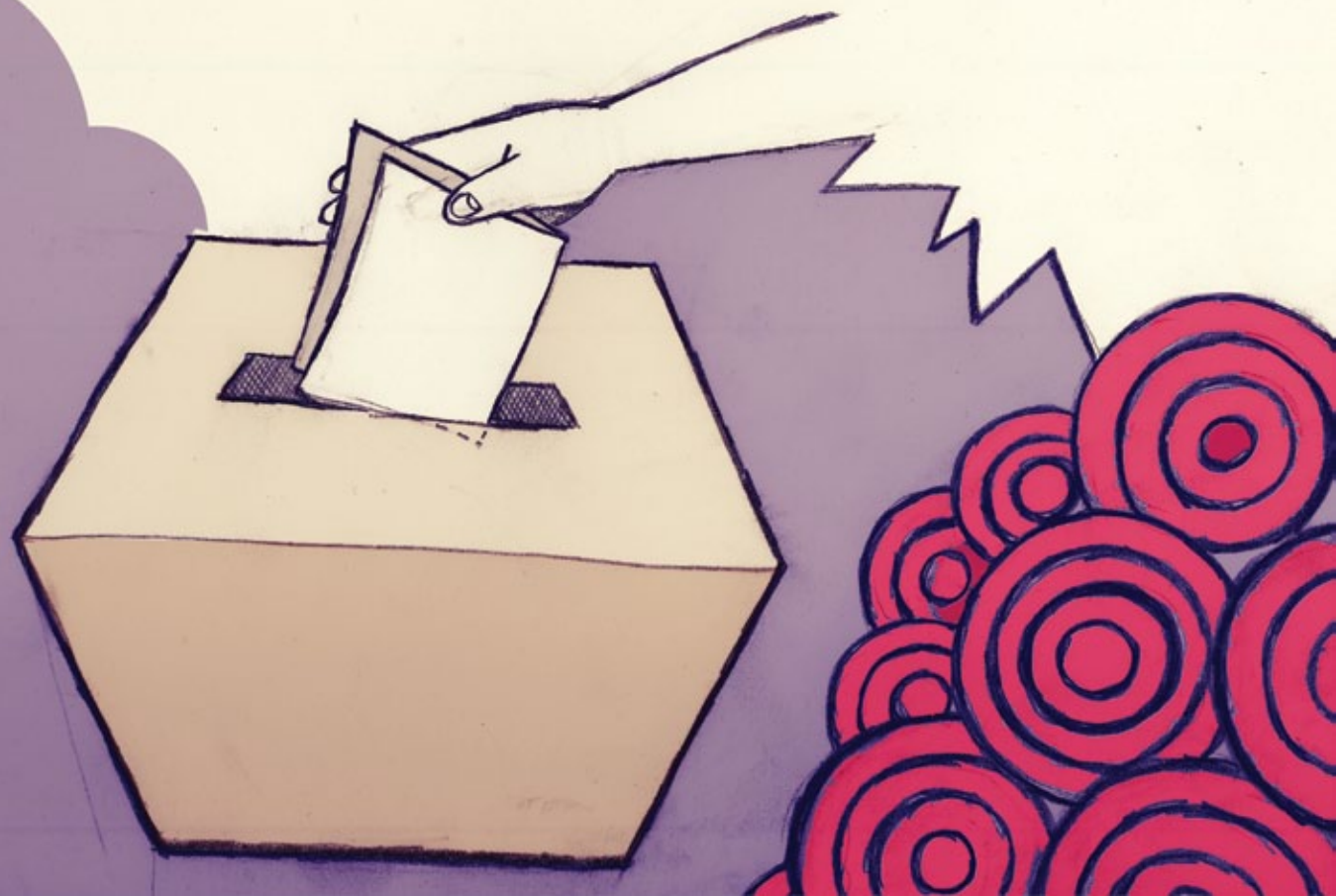
KARTLÄGGNING

Kartlägg för att hitta ojämlikhet. Allt förändringsarbete börjar med att man tar reda på hur utgångsläget ser ut. Utan att ta reda på vad problemen är blir det svårt att veta vad man ska göra åt saken. Gör därför kartläggningar över organisationens verksamheter för att få fram fakta. Att kartlägga kan låta stort men det handlar i praktiken om att börja titta, leta, mäta och räkna. Genom att göra det får ni god koll på hur läget ser ut och kan därefter formulera åtgärder för förändring.



ENKÄT

Att göra anonyma enkäter är ett bra sätt att ta reda på hur medlemmar upplever organisationen. Diskutera och analysera resultaten tillsammans. Ju fler som känner sig delaktiga och insatta i frågorna desto större kraft har ni att uppnå förändring!



Förslag på enkätfrågor:

1. Vad innebär antirasism för dig? _____

2. Anser du att din organisation har ett genomgående antirasistisk perspektiv?

3. Hur viktigt är det att arbeta för att organisationen inkluderar antirasism i sin verksamhet? _____

4. Om du tycker att arbetet med antirasism behöver förändras i organisationen, vad är det som behöver förändras? _____

5. Om du *inte* tycker att organisationen behöver förändras, ge exempel på vad du tycker fungerar bra: _____

HUR ÄR ORGANISATIONEN?

Några frågeställningar för att kartlägga problemen och behoven:

- Vem eller vilka bestämmer över dagordningen när ni har möten?
- Vilka maktpositioner har olika grupper i organisationen? Finns det några gemensamma nämnare för vilka som har de högsta posterna? Är till exempel alla i styrelsen vita och medelålders?
- Vilka möjligheter har olika människor att förflytta sig och utvecklas inom organisationen? Vad hindrar till exempel tjejer eller unga personer att ta maktpositioner? Vad innebär det att vara den enda blatten i en styrelse, ett utskott eller en kommitté? Vad kan valberedningen göra? Vad kan ordföranden respektive styrelsen göra?
- Hur ser möjligheterna att agera ut hos olika personer eller grupper? Får alla lika mycket stöd att förverkliga sina idéer och förslag? Vart går pengarna?
- Vilka områden bedöms som specifikt intressanta för just "kvinnor", "invandrare" eller "ungdomar"?
- Problematiseras olika gruppers olika tillgång till makt? Diskuteras rasism, sexism, åldersdiskriminering och andra maktrelationer?

- Vilka sitter bredvid varandra på mötena? Sitter styrelsen för sig själva?
- Vad pratas det om under fikapausen, är det något som alla kan känna sig delaktiga i? Vad skämtas det om?
- Vilken tillgång till resurser, allianser och status har olika grupper inom organisationen? Till exempel om det finns ett ungdomsförbund, en jämställdhetsgrupp eller en antirasistisk arbetsgrupp; hur ser resten av organisationen på dessa gruppers arbete och förslag? Får de gehör? Får de det ekonomiska stöd de behöver? Är styrelsen hjälpsam och delaktig?
- Under vilka former kan inflytande utövas? Går det till exempel bara att påverka organisationen en gång om året på årsmötet som är fullt av krångliga mötesregler och formalia eller finns det andra sätt att påverka? Vad får olika former för konsekvenser? Utesluter de några?
- Görs något specifikt för att underlätta allas deltagande i olika beslutsprocesser? Exempelvis barnpassning, reseutjämning, övervägande av mötestider, tillgängliga lokaler, kallelse med tillgänglighetsguide, m.m.
- Vilka deltar i uppföljningar av olika aktiviteter som organisationen arrangerar? Vem får avgöra om det var ett lyckat arrangemang eller möte?
- Vilka tilltalas av organisationens prioriterade frågor, förslag och argument?
- Vilka aktiviteter, demonstrationer, möten och evenemang närvarar ni på som organisation? Vilka prioriterar ni bort? Vad säger det om ert engagemang i olika frågor?

HANDLINGSPLAN



DETTA vill vi ändra på!	VAD ska vi göra?	HUR ska vi göra?	VEM ska göra vad?	NÄR ska vi göra det?	UTVÄRDERING hur gick det?

6. TIPS

DESSA SISTA SIDOR TILLÄGNAR VI SÅDANT SOM
INSPIRERAT OSS, GETT OSS STYRKA, KUNSKAP OCH
VERKTYG ATT FÖRÄNDRA.

FILMTIPS

A girl like me, regisserad av Kiri Davis, är en kortfilm med unga afroamerikanska tjejer som berättar om vita kvinnoideal och dess effekter. Filmen finns på youtube.

Love and Basketball, 2000, i regi av Gina Prince-Bythewood utspelar sig i Los Angeles 1981. Filmen börjar när Monica är elva år och drömmer om att bli basketstjärna.

Crash, 2004, av Paul Haggis är en skildring av rasismen och dess konsekvenser i mötet mellan polis och människor i USA.

Fire, 1996, regi Deepa Mehta, är en film som handlar om kärleken mellan två kvinnor i Indien.

Water, 2005, regi Deepa Mehta, är en skildring av änkors livsvillkor i Indien. I förgrunden finns berättelsen om en ung änka som vill komma ifrån livet i änkornas tempel genom sitt kärleksförhållande till en man av högre kast.

Unveiled, 2005, av Angelina Maccarone handlar om Fariba som har flytt från Iran för att slippa undan dödsstraff, då hennes förhållande med en gift kvinna blivit avslöjat. När en av hennes medflyktingar på förläggningen i Tyskland dör, antar hon hans identitet. Som man försöker hon skapa sig ett nytt liv som illegal fabriksarbetare i en småstad.

Allt om min mamma, 1999, av Pedro Almodovar är en film om starka kvinnor och mödrar, kärlek och smärta.



La teta asustada, 2009, av Claudia Llosa handlar om Fausta, en ung kvinna i Lima, Peru. Filmen är en poetisk berättelse som tar upp konsekvenserna av det sexualiserade våldet i korselden mellan stats- och guerrillaterror samt synliggör klasskillnaderna och rasismen utifrån en ursprungsfolkskvinnas perspektiv.



165 Hässelby, 2005, av Mia Engberg är en film om att vilja förändra världen. Om att vilja måla graffiti fast man riskerar fängelse, om att hantera svenska myndigheter när man inte kan svenska så bra och om att bli avstängd från skolan för att man har ADHD. Men framförallt är det en hyllning till förorten och de människor som lever där.

Frida Kahlo, 2002, av Julie Taymor, är en film om en av världens största konstnärer och feministiska ikoner. Denna oerhört vackra film skildrar hennes smärtsamma, kontroversiella och kompromisslösa liv som politisk och konstnärlig revolutionär.



www.blackmanvision.com
BlackmanVision håller på med experimentella filmprojekt med både fiktiva och dokumentära inslag. De gör film för att minnas och återskapa det förglömda, de synliggör berättelser som hittills inte berättats och människor som ofta hållits i det fördolda.

www.wmm.com

Women Make Movies bildades 1972 för att göra något åt underrepresentationen av kvinnor i medieindustrin. De är en organisation som står till tjänst för både skapare och användare av feministisk media, med särskilt fokus på färgade kvinnor.

LÄSTIPS

BÖCKER:

Kalla det vad fan du vill, 2005, av Marjaneh Bakhtiari är en roman som skildrar rasismen som en iransk familj möter när de flyttar till Sverige och plötsligt klassas som "invandrare". Huvudpersonen Bahar vill helst slippa fundera på sådant som etnisk tillhörighet och integration. Men pojkvännens mamma, som är besatt av att berikas av det mångkulturella, och hans farfar, gör det inte lätt för henne.

Äga rum: röster ur den feministiska rörelsen, 2008, av Moa Elf Karlén & Johanna Palmström är en antologi med unga feminister som vill uppnå förändring.

White like me, 2007, av Oivvio Polite är en bok om rasism. Inte om högerextremister och andra som är lätta att avfärda, utan om vad som gör också dig till en rasist. Det är en bok om vad rasismen gör med oss och vad vi gör med den.

Bortom mammas gata, 2001, av Alexandra Pascalidou är en självbiografisk bok om flykten till Sverige, uppväxten i Rinkeby och alla önskningar som blev uppfyllda. Men också om utanförskapet, rasismen och rädslan den dag nazisterna stod utanför hennes dörr.

Katitzi av Katarina Taikon. Katitzi är ett romskt smeknamn för Katarina och Katitzi-böckerna är en självbiografisk serie barn- och ungdomsböcker som handlar om Katitzi från sjuårs-åldern till övre tonåren.

Trumpet, 1998 av Jackie Kay handlar om jazzmusikern Joss och hans liv som pappa, make och trumpetsolist. När han dör upptäcks det att han har en kvinnokropp. Historien berättas från flera personers perspektiv och tar upp frågor om familj och ursprung, transfobi och rasism.

TIDSKRIFTER & LIKNANDE:

Slut – antirasistisk feministisk tidskrift – www.tidskriftenslut.se

Bang – feministisk kulturtidskrift – www.bang.se

Mana – antirasistisk tidskrift – www.uppmana.nu

Expo – tidskrift och hemsida som skriver om rasism och främlingsfientlighet – expo.se

Artikel 14 – flyktingrörelsens tidning – www.artikel14.se

På www.tidningar.info kan du läsa tidskrifter gratis

STUDIER & UTREDNINGAR:

Att färgas av sverige: Upplevelser av diskriminering och rasism bland ungdomar med afrikansk bakgrund i Sverige. Av Viktorija Kalonaitytė, Victoria Kawesa, Adiam Tedros. Finns att ladda ner på <http://temaasyl2.episerverhotell.net>

SOU 2005: 41 Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflexioner om makt, integration och strukturell diskriminering. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering.

SOU 2005:56 Det blågula glashuset. Betänkande från utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet.

SOU 2006:59 Arbetslivets (o)synliga murar. Red Paulina de los Reyes. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering.

SOU 2006:60 På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund. Red Anders Neergaard. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering.

SOU 2006:79 Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning. Slutbetänkande av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Masoud Kamali.

Statens offentliga utredningar finns alla att ladda ner på www.regeringen.se/publikationer.

ARTIKLAR:

Declarations of Whiteness: The Non-Performativity of Anti-Racism, Sara Ahmed.

En artikel som tar itu med olika argument som folk och institutioner tar till för att "bevisa" att de inte är rasister.

Whiteness Swedish Style, Ylva Habel, finns i tidskriften Slut, andra numret.

En text om svensk vithet i vardagliga och forskarmässiga sammanhang som tar upp olika motståndformer som tas till för att undvika diskussioner om hudfärg.

Bekännelseaktens otillräcklighet, Adiam Tedros, finns i tidskriften Slut, andra numret.

En text om rasistiska bekännelser som skapar en feel-good-känsla mellan personer som begår rasistiska handlingar och sedan tror sig vara fria från rasism för att de insett detta och "bekänt" det.

AKADEMISKT:

Maktens (o)lika förklädnader, 2002, red Paulina de los Reyes, Irene Molina och Diana Mulinari. En antologi som tar upp det problematiska förhållandet mellan feminism, etnocentrism och klass från varierade infallsvinklar.

Intersektionalitet, 2005, Paulina de los Reyes och Diana Mulinari

Boken utforskar intersektionalitet som analytiskt verktyg och perspektiv.

Feminism utan gränser, 2003, Chandra Talpade Mohanty.

I Feminism utan gränser har den banbrytande teoretikern och feministen Chandra Talpade Mohanty samlat sina mest centrala texter från nästan två decenniers verksamhet som intellektuell och aktivist. I sin klassiska essä "Med västerländska ögon" gör hon upp med västerländska feministers syn på tredje världens kvinnor som offer.

Feminism is for Everybody: Passionate Politics, 2000, bell hooks.

I denna bok lyfter hooks, amerikansk författare, feminist och politisk aktivist, fram att feminismen måste inkludera både en antirasistisk politik och ett klassperspektiv för att den inte ska bli en fråga som enbart berör vita kvinnor från över- och medelklassen. Men hon pekar även på den feministiska rörelsens framtida potential då hon menar att man inom rörelsen lärt sig mycket av sin egen historia av exkludering och ensidiga perspektiv.

Globaliseringens kulturer, 1999, red Catharina Eriksson, Maria Eriksson Baaz och Håkan Thörn. Postkolonialism innebär att inte bara de före detta kolonierna är märkta av kolonialismen – dess arv har också stor betydelse för oss i västvärldens "mångkulturella samhällen". Det här är en antologi med artiklar av de mest etablerade internationella postkoloniala författarna översatta till svenska.

Sister outsider, 1984, av Audre Lorde handlar om den smärta som det innebär att bli söndersliten mellan olika identiteter och rörelser, men också den potential till kunskap och styrka som finns i de erfarenheterna. Audre Lorde skriver fram möjligheter att vara hel som svart, lesbisk feminist.

This bridge called my back: Writings by radical women of color, 1981, red Cherrie Moraga och Gloria Anzaldua. En antologi med poesi, teori och berättelser av antirasistiska feminister i USA. Antologin kom ut som ett svar i ansiktet på vad författarna upplevde som den vita feministiska rörelsens oförmåga att diskutera kön och sexualitet i relation till rasism i USA.

ÖVRIGA TIPS

ORGANISATIONER:

Interfem – www.interfem.se

Antirasistisk feministisk tankesmedja och resurscenter.

RIFFI – Riksförbundet Internationella Föreningar För Invandrarkvinnor – www.riffi.nu
Arbetar för att förbättra invandrarkvinnors situation i samhället.

Antirasistiska Akademin – www.arakademin.org

Ara är en ideell förening vars syfte är att bekämpa rasism i det vetenskapliga samhället.

Ingen människa är illegal – www.ingenillegal.org

Stödjer människor som tvingats gå under jorden efter att ha fått avslag på asylansökan.

De tror på en värld utan nationsgränser, en värld där ingen människa är illegal.

Quick Response – www.quickresponse.nu

En redaktion som granskar den svenska nyhetsrapporteringen om invandring, integration och främlingsfientlighet.

Ungdom Mot Rasism – www.umar.nu

Ungdom Mot Rasism är en partipolitisk och religiöst obunden ungdomsorganisation, som har sitt främsta syfte i att erbjuda och stödja ungdomars eget engagemang mot rasism.

Arab Initiative – www.arabinitiative.org

Är ett hbt-projekt som också försöker motverka den negativa bilden av personer med arabiskt ursprung.

Afrosvenskarnas riksförbund – www.afrosvenskarna.se

En humanitär, kulturell och ideell sammanslutning för personer i Sverige med bakgrund i Afrika.



MUSIK

Miriam Makeba.
Nina Simone. Bessie Smith.
Billie Holiday. MJM Propaganda.
Missy Elliot. MC Lyte. Aretha Franklin.
Lisa "Left Eye" Lopes. TLC. Salt 'n' Pepa.
Lauryn Hill. Ursula Rucker. Doria Roberts.
Erykah Badu. Jill Scott. Odetta. Roberta Flack.
Etta James. Gladys Knight. Sarah Vaughan.
Sade. Tina Turner. Mapei. Yo! Majesty.
Queen Latifah. Lil' Kim. Nabila.
Ayesha Quraishi.



ANDRA MAKTHANDBÖCKER, METOD- MATERIAL, M.M.

Gör kön till en fråga om makt: Metoder för förändring, 2005, Forum Syd.

Dekor eller deltagare?, 2004, Sveriges kommuner och landsting

Jämställdhet här och nu – En handbok för utveckling av assyriska föreningslivet, 2008, Assyriska kvinnoförbundet.

Bryt! – Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet, 2008, RFSL Ungdom och Forum för levande historia.

Ta betalt! – En feministisk överlevnadsguide, 2003, Moa Elf Karlén & Johanna Palmström

www.handisam.se har bra information och material om vad man ska tänka på för att öka tillgängligheten.

Välj mångfald! En metodbok för dig som vill arbeta för inkludering, 2005, Landsrådet för Sveriges ungdomsorganisationer.

NÅGRA DEFINITIONER

Här är våra definitioner av några begrepp som förekommer i den här boken

Rasifiering:

Med rasifiering menar vi processer där hudfärg, utseende och föreställda kulturella egenskaper görs betydelsefulla i hur samhället organiseras och för människors försörjningsmöjligheter, arbetsvillkor, tillgång till välfärd och förutsättningar för politiskt deltagande.

Queerfeminism:

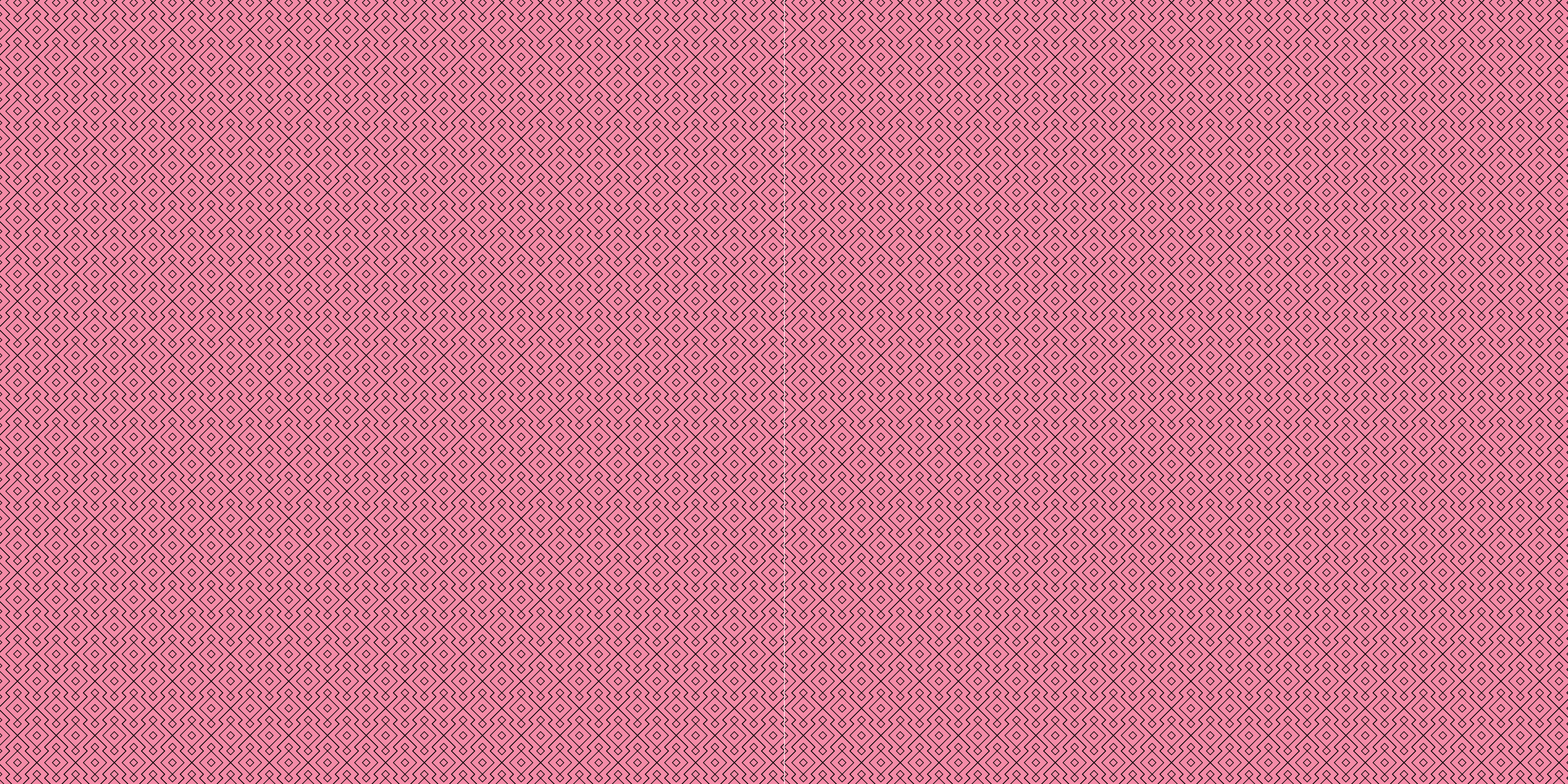
Tar sin utgångspunkt i en kritik av det påstått normala vad gäller kön och sexualitet, alltså föreställningen om två motsatta kön, män och kvinnor, och deras påstått "naturliga" sexuella attraktion till varandra. Queerfeminismen är kritisk till hur hela samhället (vad gäller ekonomi, familjeliv och institutioner) är organiserat kring denna föreställning och de sätt som det exkluderar, omöjliggör och förtrycker andra sätt att leva och organisera samhället på. Queerfeminismen ser också hur denna organisering samtidigt bygger på föreställningar och ojämlikheter baserade på ras/etnicitet, klass, och funktionalitet.

Etnicitet:

Etnocentrism:

Diskrimineringslagen täcker följande:

1. Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
2. Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
3. Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
4. Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.



DEN HÄR BOKEN VÄNDER SIG TILL DIG SOM ÄR TRÖTT PÅ ATT BLI NEDTYSTAD, EXKLUDERAD ELLER UTSLITEN PÅ GRUND AV ATT HA DRIVIT ANTIRASISM I ORGANISATIONER DÄR DET INTE VARIT EN SJÄLVKLAR DEL AV AGENDAN. VI RIKTAR OSS SÄRSKILT TILL UNGA SOM DRIVER ANTIRASISM INOM FEMINISTISKA ORGANISATIONER ELLER SAMMANHANG. BOKEN VILL GE DIG TIPS OCH VERKTYG FÖR ATT BEMÖTA DISKRIMINERING I FÖRENINGSLIVET. DEN BYGGER PÅ SAMLADE ERFARENHETER OCH INSIKTER FRÅN MÄNNISKOR SOM PÅ OLIKA SÄTT ÄR FEMINISTISKT OCH ANTIRASISTISKT ENGAGERADE I SVERIGE OCH RUNT OM I VÄRLDEN. MED DEN HÄR BOKEN VILL VI ATT FLER PERSONER SOM ÄR AKTIVA I ORGANISATIONER SKA BÖRJA FORMULERA SIG ANTIRASISTISKT OCH FEMINISTISKT. VI VILL ÖKA HANDLINGSUTRYMMET FÖR DE SOM REDAN ÄR AKTIVA GENOM ATT GE KONKRETA TIPS PÅ STRATEGIER OCH METODER OCH VI VILL BIDRA TILL ATT SKAPA UTRYMME FÖR DISKUSSIONER OM RASISM OCH SEXISM I ETABLERADE ORGANISATIONER. FÖR OSS ÄR ANTIRASISTISK FEMINISM ETT SVAR OCH ETT MOTSTÅND MOT DEN RASISM OCH SEXISM SOM VI STÖTER PÅ I FÖRENINGSLIVET, I SKOLAN, I AFFÄRER, HOS KOMPISEN OCH OSS SJÄLVA.

interfem

