

Jämställdhetssäkra arbetet mot rasism



**METODMATERIAL
FÖR CIVILSAMHÄLLET**

Innehåll

Inledning	4
Introduktion till materialet	5
Modul 1: Alltid kön, inte bara kön	7
DEL 1. Att förstå begreppen	7
DEL 2. Snabbtest: Är vi könsblinda?.....	9
DEL 3. Reflektion och åtaganden – individuell övning	10
Metoder för att ta reda på fakta	10
Gör en jämställdhetsanalys – från start till mål.....	10
Modul 2: Analys av Sveriges antirasistiska arbete ur ett jämställdhetsperspektiv....	11
DEL 1: Vad en jämställdhetsanalys av statens arbete mot rasism visar	11
DEL 2: Civilsamhällets roll för att jämställdhetssäkra arbetet mot rasism	13
DEL 3: Fördjupning: Civilsamhällets kraftatt förändra strukturer	14
Modul 3: Kvinnors erfarenheter av rasism – berättelser från verkligheten	16
Övning 1: Berättelsen på bordet	16
Övning 2: Spegelrummet	17
Övning 3: Story Mapping – se mönster	18
Fem tips för att jämställdhetssäkra arbetet mot rasism.....	20
Referenslista	21

Sveriges Kvinnoorganisationer är en partipolitiskt och religiöst obunden paraplyorganisation för den svenska kvinnorörelsen. Vi samlar 57 föreningar som tillsammans representerar över 130 000 kvinnor och flickor. Vi arbetar för kvinnors och flickors frigörelse, fulla mänskliga rättigheter och ett jämställt samhälle. Vår verksamhet vilar på feministisk grund och utgår från kvinnokonventionen och Sveriges jämställdhetspolitiska mål: att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Denna rapport finansieras av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) inom ramen för ett projekt för att synliggöra kvinnors erfarenheter av rasism i Sverige.

Tillsammans med 14 kvinnoorganisationer som ingår i ett integrationsnätverk har Sveriges Kvinnoorganisationer tagit fram en jämställdhetsanalys av regeringens rapportering till FN:s kommitté mot rasdiskriminering (CERD) och handlingsplan mot rasism och hatbrott, med förslag på hur det antirasistiska arbetet bättre kan anlägga ett könsperspektiv och lyfta kvinnors särskilda utsatthet.

Ett stort tack till:

Existera, Jourerna i Sydöst, Föreningen Förenade Kvinnor, Hand in hand for Women, Internationella Kvinnoförbundet, Internationella Kvinnoföreningen Malmö, Olivia Oskarshamn, Kurdistans Kvinnoförbund, Kvinnors Rätt, Mamma United, Kvinnocenter i Tensta-Hjulsta, Kvinnorättsförbundet, Hope, Kurdistans Demokratiska Kvinnoförbund



© Sveriges Kvinnoorganisationer 2025
Författare: Irem Çörekçi
Grafisk formgivning: Eva Jais-Nielsen

Inledning

Rasism drabbar kvinnor på andra sätt än män. Rasism är tätt sammanvävt med ojämställdhet och påverkar kvinnors säkerhet, hälsa och möjlighet att delta i samhällslivet fullt ut.

Sveriges Kvinnoorganisationer vill ge civilsamhället verktyg för att samla in, analysera och fylla i kunskapsluckor för att lyfta kvinnors erfarenheter av rasism för att påverka samhället i en positiv riktning.

Denna metodhandbok bygger på rapporten *Kvinnors erfarenhet av rasism i Sverige* (Sveriges Kvinnoorganisationer, 2025), och är framtagen med stöd från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF).

Genom att kombinera analys, kvinnors berättelser och praktiska metoder vill detta material bidra till att:

- synliggöra hur rasism och kön samverkar, och varför antirasistiskt arbete behöver vara jämställdhetsäkrat för att vara träffsäkert,
- stärka civilsamhällets förmåga att agera mot könad rasism i sina egna organisationer och miljöer – i bemötande, rutiner, beslutsvägar och arbetssätt,
- och ge organisationer verktyg att analysera och säkra att ett jämställdhets- och kvinnoperspektiv finns med i arbetet mot rasism – i opinions- och påverkansarbete, i remissvar, rapporter, dialoger med myndigheter och politiker, i utbildningar och andra sammanhang där civilsamhället driver förändring.

Introduktion till materialet

För vem är materialet framtaget?

Detta metodmaterial är framtaget för civilsamhällesorganisationer som vill stärka jämställdhetsperspektivet i sitt arbete mot rasism och riktar sig till styrelser, arbetsgrupper, förtroendevalda och anställda inom civilsamhället. Den vänder sig också till dig som är intresserad av att lära dig mer om att jämställdhetssäkra arbetet mot rasism.

Hur materialet kan användas

Metodmaterialet är utformat så att det kan användas på flera sätt:

- som underlag för interna utbildningar och workshops,
- som stöd i policyutveckling och påverkansarbete,
- som grund för reflektion och samtal i grupper,
- och som verktyg för systematiskt arbete med jämställdhet och antirasism i föreningar och nätverk.

Materialet består av tematiska moduler som kan användas var för sig eller som en helhet. Varje modul innehåller:

- en teoretisk bakgrund baserad på forskning och rapporten *Kvinnors erfarenhet av rasism i Sverige*,
- konkreta berättelser och citat från kvinnor i Sverige,
- reflektionsfrågor och övningar som kan användas i grupp,
- samt praktiska metoder och checklistor för att omsätta kunskapen i handling.

Läs rapporten *Kvinnors erfarenhet av rasism i Sverige*

Detta material tar sin utgångspunkt i rapporten *Kvinnors erfarenhet av rasism i Sverige* och är ett komplement till organisationer eller allmänheten som vill fördjupa sitt jämställdhetsarbete.

Rapportens analys ligger till grund för modulerna och bör därför läsas som en del av arbetet, och finns att ladda ner på: www.sverigeskvinnoorganisastioner.se

Syftet med metodmaterialet är att:

- öka medvetenheten om hur rasism påverkar kvinnor i Sverige,
- stärka organisationers förmåga att skapa rutiner för goda och tillitsfulla samtal,
- erbjuda metoder för att samla in och synliggöra kvinnors erfarenheter av rasism,
- och bidra till långsiktigt förändringsarbete för ett jämställt samhälle fritt från diskriminering och rasism.

Så här läser du materialet

För att få ut mesta möjliga av metodmaterialet rekommenderar vi att läsa och använda det stegvis:

Läs bakgrund och analys

Börja med **Modul 1** och **Modul 2**, som förklarar grunderna – vad rasism och ojämställdhet är och hur civilsamhällesorganisationer kan arbeta för att jämställdhetssäkra sitt arbete mot rasism.

Ta del av kvinnors berättelser

I **Modul 3** möter du kvinnors egna erfarenheter. Använd dessa berättelser som diskussionsunderlag i grupper.

Reflektera tillsammans

Använd de reflektionsfrågor och övningar som finns i varje modul. De hjälper er att sätta ord på egna erfarenheter, identifiera kunskapsluckor och bygga förståelse.

Planera konkreta steg

I slutet av varje modul finns förslag på konkreta åtgärder som organisationer kan ta. Välj ett par av dessa att börja med, och skriv ner ett tydligt åtagande:

“Inom tre månader ska vi ...”

Följ upp och dela lärdomar

Avsluta utbildningen eller processen med att samla era reflektioner, lärdomar och förändringar. Dela gärna erfarenheter med andra organisationer – civilsamhället växer genom gemensamt lärande.

Modul 1: Alltid kön, inte bara kön

Denna modul är uppbyggd i tre delar och visar hur rasism och kön samverkar, och varför antirasistiskt arbete behöver jämställdhetssäkras för att få verklig effekt. Den ger en fördjupad förståelse för rasismens könade uttryck och hur organisationer kan synliggöra diskriminering.

Modulen består av tre delar:

1. Att förstå begreppen
2. Snabbtest: Är vi könsblinda?
3. Reflektion och åtaganden – individuell övning

DEL 1. Att förstå begreppen

Alltid kön, inte bara kön – vad betyder detta?

Om intersektionalitet

Intersektionalitet är ett begrepp som används för att analysera och förstå hur olika maktordningar samverkar och förstärker varandra. Begreppet myntades av den svarta feministen Kimberlé Crenshaw i slutet av 1980-talet, och syftade ursprungligen till att synliggöra hur rasifierade kvinnor osynliggjordes både i den antirasistiska och i den feministiska rörelsen.

Ett annat sätt att uttrycka intersektionalitet är "alltid kön – inte bara kön". Kön är ett majoritetsperspektiv och inom gruppen kvinnor och män, flickor och pojkar, ingår många olika grupper av människor. Intersektionalitet måste alltid utgå från ett könsperspektiv, där syftet är att förstå kvinnors specifika utsatthet i relation till andra maktordningar. En intersektionell analys visar att rasismens uttryck inte är könsneutrala, och att antirasistiska insatser behöver adressera dessa skillnader.

Vad är rasism?

I regeringens handlingsplan mot rasism och hatbrott (2024) beskrivs rasism som "uppfattningar om att människor, på grund av föreställningar om ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion, hudfärg eller annat liknande förhållande, är väsensskilda från varandra och att de därför kan eller bör behandlas på olika sätt."

Rasism handlar inte bara om enskilda handlingar, utan om ett system av makt och ojämlikhet. Det är ett dynamiskt fenomen som ser olika ut i olika tider och sammanhang, beroende på historiska, politiska och sociala förutsättningar.

Den bygger på föreställningar om att vissa grupper är mer värda, mer "normala" eller mer "svenska" än andra. I Sverige pratar man därför ofta om olika rasismer, till exempel afrofobi, islamofobi, antisemitism och antiziganism

– men de har alla ett gemensamt drag: de bygger på nedvärderande föreställningar om människor utifrån hudfärg, religion, kultur eller ursprung.

Rasism kan vara synlig eller dold, medveten eller omedveten. Den kan visa sig genom hatbrott, i bemötandet i vården och på arbetsplatsen, eller i subtila vardagliga handlingar – till exempel genom stereotypa antaganden.

Strukturell rasism

Strukturell rasism är en del av samhällets struktur, inte enbart individers handlingar.

Den påverkar människors förutsättningar, rättigheter och möjligheter, och innebär att vissa grupper har mer makt att forma sina liv än andra. Som det står i den statliga utredningen *Det blågula glashuset* (2005):

”Strukturell diskriminering innebär att principen om människors lika värde inte upprätthålls, och är därför ett allvarligt demokratiskt problem för hela samhället.”

Strukturell rasism finns inbyggd i våra institutioner, regler och normer, i vem som får makt, förtroende och inflytande, och vem som inte får det.

Reflektion:

- Var ser vi strukturell rasism i vårt samhälle idag?
- Hur påverkar kön vårt antirasistiska arbete – och tvärtom?
- På vilka sätt kan den även finnas i vår egen organisation – trots våra goda intentioner?

Ojämställdhet

Ojämställdhet handlar om skillnader i makt, inflytande och möjligheter mellan kvinnor och män, flickor och pojkar – skillnader som präglar hela livet – i arbetslivet, löne- och pensionsgap och våldsutsatthet. Kvinnors granskas, kommenteras, sexualiseras, kontrolleras och bedöms på sätt som mäns inte gör.

Det övergripande målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Sveriges sju jämställdhetspolitiska delmål

- 1. En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.
- 2. Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- 3. Jämställd utbildning.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- 4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemanarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- 5. Jämställd hälsa.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- 6. Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och utnyttjande i prostitution och människohandel ska upphöra.** Alla, oavsett kön, ska genom hela livet ha samma rätt och möjlighet till kroppslig och psykisk integritet.
- 7. Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra.** Alla, oavsett kön, ska genom hela livet ha samma rätt och möjlighet att leva sitt liv utan att begränsas av kollektivt grundade hedersnormer.

Källa: regeringen.se

Som rapporten *Kvinnors erfarenhet av rasism i Sverige* visar: "Kvinnors erfarenheter av rasism osynliggörs ofta – både i arbetet mot rasism och i arbetet för jämställdhet.". Att bryta denna dubbla osynlighet kräver att både jämställdhets- och antirasistiskt arbete tar sin utgångspunkt i kvinnors verkliga livsvillkor – där kön och etnicitet alltid samverkar.

Reflektion:

- Var ser vi ojämställdhet i vårt samhälle idag?
- Ser vi att kvinnor utsätts för rasism på andra sätt än män i vår egen organisation?
- På vilka sätt finns och påverkar det vår egen organisation?

DEL 2. Snabbtest: Är vi könsblinda?

Syfte: Att visa om er organisation riskerar att reproducera ojämställdhet. Markera ja/nej och diskutera i par.

Fråga	Ja	Nej	Kommentar
Har vi könsuppdelad statistik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gör vi jämställdhetsanalyser hur olika grupper av kvinnor och män påverkas av våra beslut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Pratar vi om kön när vi pratar om rasism?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Har vi rutiner för hur vi hanterar när kvinnor berättar om diskriminering?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Innehåller era viktigaste styrdokument skrivningar om jämställdhet? Var står det/var står det inte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Diskussion:

- Vilka tre punkter kan ni förbättra under det kommande året?

Könsuppdelad statistik

Könsuppdelad statistik innebär att data redovisas separat för kvinnor och män. Det gör det möjligt att synliggöra ojämställdhet som annars döljs och att utforma åtgärder som faktiskt träffar rätt. Utan könsuppdelad statistik går det varken att förstå nuläget eller att följa upp om insatser leder till jämställda resultat.

Dessutom ska all individbaserad officiell statistik vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta (14 § förordningen (2001:100) om den officiella statistiken (statistikförordningen).

DEL 3. Reflektion och åtaganden – individuell övning

Skriv ner korta svar på följande frågor:

- Vad har jag lärt mig om sambandet mellan ojämställdhet och rasism?
- Vilka konkreta steg kan jag själv ta i mitt engagemang/arbete inom organisationen för att motverka rasism mot kvinnor?
- Behöver min organisation göra förändringar för att jämställdhetssäkra arbetet mot rasism?

Metoder för att ta reda på fakta

Kvantitativa metoder

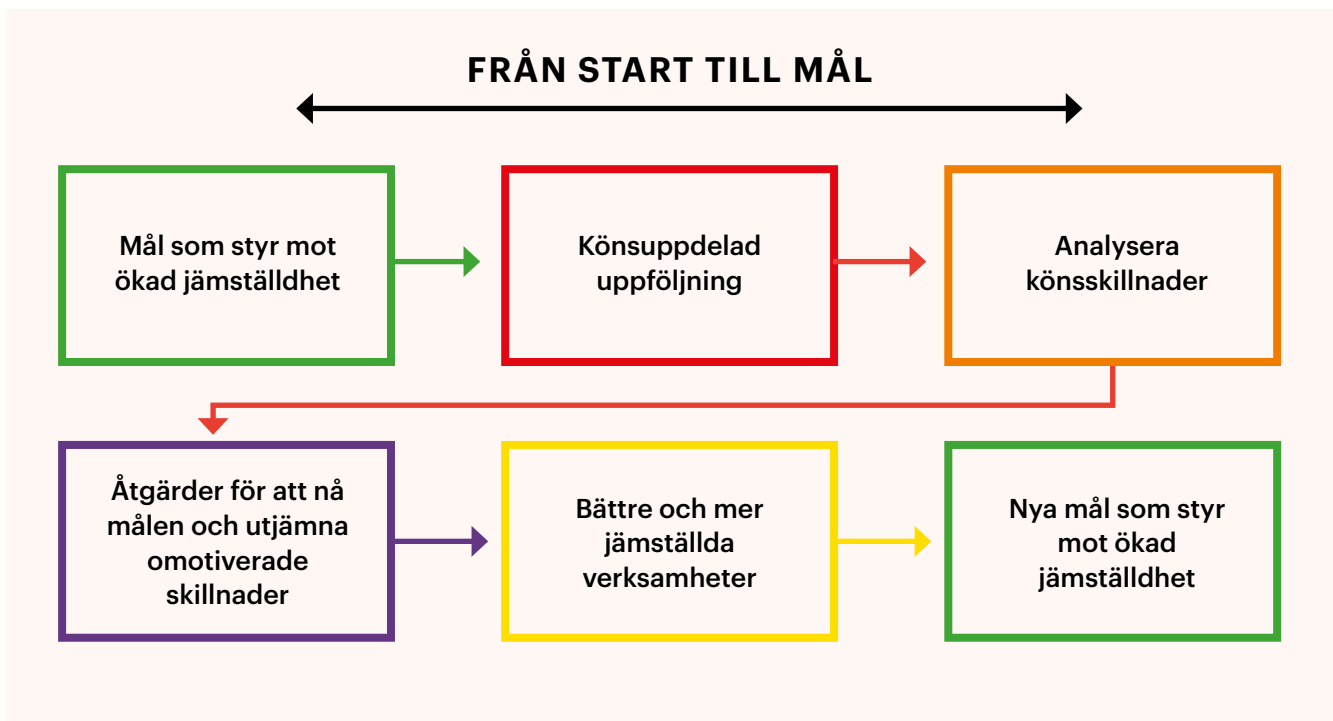
- Insamling av egen verksamhetsdata.
- Insamling av annan data, t ex från SCB
- Enkäter

Kvalitativa metoder

- Fokusgrupper
- Intervjuer
- Litteraturgenomgång av tidigare forskning
- Andras erfarenheter

Det viktigaste är att anpassa analysen efter förutsättningarna! Det är bättre att göra en enkel analys än att inte göra någon alls.

Gör en jämställdhetsanalys – från start till mål



Modul 2: Analys av Sveriges antirasistiska arbete ur ett jämställdhetsperspektiv

Att arbeta med jämställdhet kräver en könad analys - könsneutrala analyser i allmänhet missar kvinnors specifika erfarenheter i olika situationer. Könsneutrala analyser av rasism riskerar att förstärka ojämställdhet och göra insatserna mot rasism mindre träffsäkra. Den här modulen förklarar hur detta påverkar arbetet i praktiken och ger verktyg för civilsamhället för att utveckla arbetssätt som synliggör och tar tillvara på kvinnors perspektiv.

Modulen består av tre delar:

1. Vad en jämställdhetsanalys av regeringens arbete mot rasism visar
2. Civilsamhällets roll i att jämställdhetssäkra arbetet mot rasism
3. Fördjupning: Civilsamhällets kraft att förändra strukturer

DEL 1: Vad en jämställdhetsanalys av statens arbete mot rasism visar

Sverige har genom FN:s konvention mot rasdiskriminering (ICERD) förbundit sig att regelbundet rapportera till FN:s rasdiskrimineringskommitté (CERD) om hur landet lever upp till sina åtaganden. Rapporteringen ska visa hur Sverige arbetar för att förhindra diskriminering på rasistiska grunder och stärka likabehandling. Men i rapporten framgår att regeringens arbete, trots goda ambitioner, fortfarande är könsblint.

ICERD är den internationella konvention som slår fast att rasdiskriminering är förbjuden och att stater aktivt måste motverka den. Konventionen är också ett verktyg för civilsamhället att ställa krav på att politiken och myndigheter lever upp till sina åtaganden.

CERD är FN-kommittén som övervakar att länder följer konventionen mot rasdiskriminering (ICERD). Alla länder som anslutit sig till konventionen måste regelbundet lämna in en rapport som beskriver hur de arbetar mot rasism, och civilsamhället kan komplettera med egna skuggrapporter. CERD granskar hela underlaget och ger rekommendationer för hur länder kan stärka sitt arbete mot rasism.

När kvinnor alls nämns i regeringens rapporter sker det ofta i korta, allmänna hänvisningar som "muslimska kvinnor", "romska kvinnor" – utan analys eller djupare förståelse för hur rasism och kön samverkar i deras vardag. Begreppet "intersektionalitet" förekommer visserligen, men endast som ett ord, inte som ett perspektiv som styr analys och åtgärder. På så sätt förlorar det sin kraft.

Regeringens handlingsplan mot rasism (2024) beskriver jämställdhet som "viktigt", men integrerar det inte i mål, resurser eller uppföljning. Därmed riskerar jämställdhetsintegreringen – som egentligen är regeringens officiella strategi för att uppnå jämställdhet – att stanna vid en symbolisk formulering.

Jämställdhetsintegrering är den strategi som Sverige och stora delar av världen har beslutat för att nå ett jämställt samhälle. Strategin innebär att jämställdhet ska vara en del av alla beslut och processer, så att konsekvenser för olika grupper av kvinnor och män alltid analyseras och tas hänsyn till.

När vi ser till regeringens rapportering till FN och den nationella handlingsplanen mot rasism framträder flera mönster där kvinnors livsvillkor och särskilda utsatthet för rasism osynliggörs, något som civilsamhället behöver förstå och förhålla sig till:

1. Kvinnor osynliggörs i statistik och beskrivningar

Enligt Kvinnors erfarenhet av rasism i Sverige (2025), av 55 sidor i CERD-rapporten och 66 sidor i handlingsplanen nämns ordet "kvinna" 19 respektive sju gånger. "Flicka" nämns nästan inte alls. Majoriteten pekar inte ens på kvinnors sårbarhet utan är bara »män och kvinnor...« d.v.s. visar inga skillnader utan är bara en synonym för människor. Antalet gånger som kvinnor specifikt nämns är betydligt färre.

2. Rasism mot kvinnor uttrycks på andra sätt – men erkänns inte

Den rasism som kvinnor utsätts för har ofta en könsaspekt. Afrosvenska kvinnor vittnar till exempel om att deras smärta ignoreras i förlossningsvården. Muslimska kvinnor med hijab berättar om både hatbrott och mikroaggressioner. Samiska och romska kvinnor beskriver en dubbel exkludering: både som kvinnor i patriarkala miljöer och som minoriteter i majoritetssamhället. Dessa berättelser visar hur rasismens uttryck är könade – men detta perspektiv saknas i statens rapportering och åtgärder.

3. Institutionell rasism får könade konsekvenser

Rasism i myndigheters bemötande, direkt eller indirekt, påverkar kvinnor på andra sätt än det påverkar män. Rapporten berättar om kvinnor som inte får tolkar och som blir misstrodda av polisen.

För ensamstående kvinnor med migrantbakgrund kan bemötandet från myndigheter präglas av misstro och stereotypa föreställningar. I rapporten *Kvinnors erfarenhet av rasism i Sverige* beskriver flera kvinnor hur deras ord väger mindre i kontakt med polis och rättsväsende, eller hur deras kompetens

ifrågasätts av handläggare på Arbetsförmedlingen. Dessa erfarenheter visar hur rasism och sexism kan påverka bedömningar i myndighetskontakter.

4. Arbetslivet speglar samma mönster

Utrikes födda kvinnor möter dubbel diskriminering: både könsdiskriminering och rasism. Trots utbildning och språkkunskaper stängs många fortfarande ute från arbetsmarknaden.

Stereotyper om kompetens och lämplighet fortsätter att styra arbetsgi- vares rekryteringar och bedömningar. När fördomar väger tyngre än meriter skapas socioekonomiska ojämlikheter och ojämställdheten ökar.

5. Digitalt hat och sexualiserad rasism tystar kvinnors röster

Rasism på nätet är en växande arena, och kvinnor drabbas hårt. Hatet riktas samtidigt mot hennes kön och etnicitet, och tar ofta formen av sexualiserade och nedvärderande kommentarer. Det är just i skärningspunkten mellan rasism och sexism som många kvinnor utsätts som mest. Det gäller inte bara vanliga användare, utan även journalister och förtroendevalda kvinnor med minoritetsbakgrund. Konsekvensen blir att kvinnor drar sig tillbaka från offentligheten.

DEL 2: Civilsamhällets roll för att jämställdhetssäkra arbetet mot rasism

För civilsamhället handlar detta inte bara om att "förstå" analysen, utan om att översätta den i praktiken. När regeringen inte tydligt analyserar kön i sitt antirasistiska arbete blir det extra viktigt att organisationer själva gör det – i sina förslag, projekt, utbildningar och rapporter.

Arbetet behöver utgå från devisen "alltid kön - inte bara kön". Detta handlar om att ställa sig frågor inför beslut, författandet av rapporter och analysarbete så som:

- Hur påverkar kön den här situationen?
- Hur påverkar etnicitet och migrationsbakgrund?
- Förstärker dessa faktorer varandra och på vilket sätt?

Vad organisationer kan göra:

- Samla egna erfarenheter – dokumentera kvinnors berättelser om rasism i vardagen, i vården, på arbetsplatser eller i skolan.
- Reflektera över representation – syns olika grupper av kvinnor och män i era egna styrelser, arbetsgrupper och samarbeten?
- Kräva könsuppdelade data – i samråd, remissvar och kontakter med myndigheter bör ni alltid efterfråga könsuppdelade data och åtgärder som rör kvinnor. Om statistiken saknas ska detta tydliggöras och lyftas som en brist.
- Utbilda och påverka – använd gärna rapporten Kvinnors erfarenheter av rasism som underlag för samtal, utbildningar och påverkansarbete. Som civilsamhällesorganisation kan ni själva lämna in skuggrapport till CERD-kommittén.

Reflektionsfrågor till workshop eller intern reflektion

- Hur syns kvinnors livsvillkor och erfarenheter i vårt eget arbete mot rasism?
- När vi pratar om rasism, vilka kvinnor talar vi inte om?
- Påverkar våra egna rutiner, språk och prioriteringar kvinnors tillgång till deltagande i vår organisation?
- Hur kan vi bidra till att staten, myndigheter och kommuner ser hur rasism påverkar kvinnor på särskilda sätt – och utformar sitt arbete därefter?

DEL 3: Fördjupning: Civilsamhällets kraft att förändra strukturer

I analysen av hur rasism och ojämställdhet samverkar blir det tydligt att civilsamhället både påverkas av – och kan påverka – utvecklingen. Nedan följer tre områden där kvinnor som rasifieras möter särskilda hinder, och där civilsamhället kan stärka sitt arbete för att bidra till ett jämställt antirasistiskt arbete.

1. Digitala miljöer – när hatet tystar kvinnor

Digitalt hat är en av de arenor där rasism och sexism möts tydligast. Kvinnor som både rasifieras och könas utsätts ofta hårdare och mer personligt än andra. I rapporten *Kvinnors erfarenhet av rasism i Sverige* beskriver intervjupersonen Zarah en hatstorm efter att hon uttalat sig i media – det är ett mönster som tystar kvinnor, påverkar deras deltagande och begränsar deras yttrandefrihet.

Vad civilsamhället behöver ta med sig:

- digitalt hat är inte en könsneutral företeelse, det har en tydligt könad aspekt och påverkar kvinnors möjlighet att delta och ta plats,
- organisationer behöver ha rutiner när någon utsätts,
- trygghet i digitala forum är avgörande för kvinnors engagemang.

Reflektionsfrågor:

- Har vi rutiner för att hantera hat och trakasserier online?
- Hur stöttar vi kvinnor som utsätts i våra digitala rum?
- Behöver vi utbildning i digital säkerhet?

2. Representation – vem får synas, påverka och leda?

Kvinnor med minoritetsbakgrund är kraftigt underrepresenterade i styrelser, projektledning och offentliga sammanhang. Samtidigt drabbas de hårdare av hat och ifrågasättande när de väl syns. Representation är inte en symbolfråga – det är en fråga om makt och jämställdhet.

Vad civilsamhället behöver ta med sig:

- representation påverkar vilka perspektiv som får genomslag,
- brist på representation kan leda till könsblinda och etnicitetsblinda beslut,
- unga kvinnor behöver aktiva vägar in i organisationer.

Reflektionsfrågor:

- Vilka kvinnor syns i vår organisation – och vilka saknas?
- Vem sätter agendan i våra möten och vilka beslut som tas?
- Finns det systematiska hinder för att unga rasifierade kvinnor ska ta plats?

3. Civilsamhällets eget ansvar – se strukturerna, inte bara utsattheten

Även civilsamhället bär på strukturer som behöver förändras. Kvinnors erfarenheter av rasism lyfts ofta av några få organisationer medan många andra förblir tysta. Det gör att kvinnors berättelser osynliggörs – i samhällsdebatten, i politiken och i civilsamhällets eget arbete. När dessa erfarenheter inte tas på allvar riskerar civilsamhället att själv reproducera både ojämställdhet och rasism, trots att ambitionen är den motsatta.

Vad civilsamhället behöver ta med sig:

- arbetet mot rasism måste jämställdhetssäkras – även internt,
- jämställdhet behöver vara utgångspunkt, inte sidospår.

Reflektionsfrågor:

- När granskade vi senast våra interna strukturer ur ett jämställdhets- och antirasistiskt perspektiv?
- Vilka kvinnors röster saknas i våra aktiviteter och samarbeten?
- Har vi rutiner för att fånga upp kvinnors berättelser – och vad gör vi sedan?

Modul 3: Kvinnors erfarenheter av rasism – berättelser från verkligheten

I rapporten *Kvinnors erfarenhet av rasism i Sverige* får vi ta del av flera berättelser om hur rasism tar sig uttryck i kvinnors vardag – i skolan, vården, arbetslivet, digitala miljöer och i mötet med myndigheter.

I den här modulen kommer ni att arbeta praktiskt med dessa berättelser för att se mönster, identifiera var arbetet mot rasism och ojämställdhet brister, och diskutera vilka konkreta steg din organisation kan ta för att jämställdhets-säkra ert arbete mot rasism.

I denna modul använder vi kvinnors röster för att:

- förstå hur rasism och kön samverkar,
- identifiera de mönster som återkommer,
- reflektera över kunskapsluckor i organisationen,
- utveckla arbetssätt som utgår från kvinnors erfarenheter.

Övning 1: Berättelsen på bordet

Syfte: Att förstå hur rasism och sexism tar sig uttryck i kvinnors liv och hur civilsamhället kan göra för att motverka detta.

Material: Utskrivna citat från kvinnorna i *Kvinnors erfarenhet av rasism i Sverige* (ex: Mari, Zarah, Eda, Johanna, Selma eller ett exempel du känner till personligen), papper, pennor, post-it, whiteboard eller blädderblock.

STEG 1

Dela upp er i buppor. Välj ett citat från rapporten *Kvinnors erfarenhet av rasism i Sverige*, här är fem exempel:

“Min handläggare sa att min master inte spelar någon roll eftersom jag är invandrarkvinna.” – Selma

“Det kändes ibland som att jag hade på min panna, något stort papper där det stod att jag är svart, jag rånar och baxar saker och skjuter och är med i ett gäng – vilket jag inte är. Jag var en helt vanlig tjej.” – Sofia

“[Jag] får kommentarer om att jag är kvinna när man pratar i röstkanalen, sedan spåds hatet på av att jag ett fåtal gånger delat med mig att jag är från Kina.” – anonym

“Jag bad om hjälp under förlossningen men de trodde mig inte. De sa att jag var känslig.” – Zarah

“Polisen följde efter mig hem för att fråga om jag verkligen bodde där.” – Mari

STEG 2

Diskutera i storgrupp:

- Vad är problemet i denna situation?
- Vilka föreställningar om kön och etnicitet syns?
- Har kvinnor i vår organisation berättat om liknande bemötande tidigare, och tog vi ansvar för att följa upp det?

STEG 3

Identifiera gemensamt en konkret åtgärd för er organisation. Skriv upp dessa på en whiteboard eller blädderblock.

Exempel:

- Stärka representationen i styrelser, arbetsgrupper och offentliga sammanhang – genom att aktivt säkerställa att kvinnor med olika bakgrunder finns med som beslutsfattare, talare och experter.
- Utbilda oss inom jämställdhetsintegrering, antirasism och diskrimineringslagstiftningen,
- Se till att analyser och beslut alltid tar hänsyn till hur rasism drabbar kvinnor och män på olika sätt – och utveckla arbetssätt och förslag som svarar mot dessa skillnader.

Övning 2: Spegelrummet

Syfte: Att identifiera hur ojämställdhet speglas i den egna organisationen.

Material: Papper och penna.

STEG 1

Dela ut papper till alla i gruppen, be dem anonymt skriva ner svar på frågorna:

- Har jag sett eller hört en kommentar i vår verksamhet som kan ha varit rasistisk eller sexistisk?
- Hur hanterar vi konflikter som handlar om diskriminering?
- Har någon berättat att de känt sig osynliggjorda – vad hände sen?
- Hur fördelas det praktiska arbetet jämfört med det strategiska? Vilka får ansvar – och vilka får servera?

STEG 2

Samla in svaren, läs dem högt utan namn, och prata i gruppen:

- Vilka mönster ser vi?
- Vad behöver ändras?

STEG 3

Avsluta med att gruppen tillsammans formulerar tre förändringslöften:

- Ett internt (ex: tydliga rutiner för rapportering av diskriminering).
- Ett kommunikativt (ex: bredda vilka som får representera organisationen utåt).
- Ett strukturellt (ex: Se över arbetsfördelning, talutrymme och beslutsvägar för att motverka könade och rasistiska mönster).

Övning 3: Story Mapping – se mönster

Nedan scenarion är tagna från verkligheten, har ni andra exempel går de också bra att använda.

Syfte: Att synliggöra hur kön och etnicitet samverkar i vardagliga situationer och hur det påverkar kvinnors handlingsutrymme, bemötande och möjlighet till inflytande i civilsamhällesorganisationer.

Material: Papper och penna.

Instruktioner:

- Arbeta i små grupper (3–5 personer).
- Välj ett scenario och läs gemensamt.
- Diskutera:
 - o Vilka normer eller maktförhållanden finns i situationen?
 - o Hur påverkar kön och etnicitet i dessa scenarier?
 - o Vem har makt, vems röst räknas och vems saknas?
- Formulera tillsammans: Vad kunde ha gjorts annorlunda?

SCENARIO 1: “ÄR DU HÄR FÖR ATT STÄDA?”

En arabisk kvinna kommer till en offentlig verksamhet som inbjuden föreläsare. När hon går in i byggnaden stoppas hon av en vakt som säger:

“Hej, städpersonalen brukar använda baddörren.” Hon får själv visa sin namnbricka och programmet för dagen. Inne i lokalen ber en deltagare henne att “ställa fram kaffe” innan hon börjar sin presentation.

Reflektionsfråga:

- Hur avslöjar sådana vardagliga situationer våra outtalade föreställningar om etnicitet och kön om vem som hör hemma var?
- Ser vi det inom vår egen organisation vilka som fixar fika och städar efter möten?

SCENARIO 2: “DU PASSAR INTE RIKTIGT IN I PROFILEN”

En ung kvinna med migrantbakgrund söker till en ideell organisation som söker nya styrelseledamöter. Trots relevant utbildning och erfarenhet kallas hon av valberedningen inte till intervju.

Efter ett tag annonseras det på nytt ut att styrelsen söker ledamöter – nu med krav på “professionell svenska.” Ingen av dessa krav hade tidigare.

Reflektionsfrågor:

- Hur påverkar osynliga normer vilka som uppfattas som “kompetenta”?
- Ställs det extra höga krav på kvinnor?

SCENARIO 3: “VI VILL ATT DU SYNS – MEN INTE ATT DU PÅVERKAR”

En afrosvensk kvinna anställs på ett sexmånaderskontrakt i en ideell organisation. Hon är entusiastisk, full av idéer och vill bidra till projektet. Men varje gång hon försöker komma med förslag blir hon avbruten – eller så säger någon:

“Vi har alltid gjort på det här sättet.”

När organisationen lanserar sin nya kampanj används hennes bild på affischer och i sociala medier, tillsammans med budskap om mångfald och inkludering.

När kontraktet löper ut får hon beskedet att organisationen väljer att gå vidare i en annan inriktning.

Några månader senare ser hon sin bild fortfarande användas i organisationens marknadsföring, trots att hon inte längre arbetar där.

“De gillade att jag fanns på bilden – men inte i rummet.”

Reflektionsfrågor:

- Används rasifierade kvinnor som symboler för mångfald utan verkligt inflytande?
- Om ja - vad säger det om organisationens och samhällets syn på vem som är kompetent?

Fem tips för att jämställdhetssäkra arbetet mot rasism

1 Använd och efterfråga könsuppdelad statistik. Den gör det möjligt att synliggöra skillnader mellan kvinnor och män, flickor och pojkar – och är en förutsättning för att förstå hur olika grupper påverkas av beslut, processer och prioriteringar.

2 Jobba efter devisen: Alltid kön, inte bara kön. Gör jämställdhetsanalyser för att se hur olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar som påverkas av interna och externa inom organisationen eller politiska beslut.

3 Lyssna på kvinnors egna erfarenheter av rasism. Anordna fokusgrupper och samtal där kvinnor själva beskriver sina erfarenheter av rasism – inför rapportarbete, beslut eller strategiska vägval.

4 Hur fördelas makten? Gör en genomlysning av hur makt, resurser och inflytande är fördelade – både internt och externt. Det handlar om att synliggöra vilka kvinnor och män som får anställningar, ledande roller och förtroendeuppdrag.

5 Stärk interna strukturer för att motverka ojämställdhet och rasism. Ta fram tydliga riktlinjer som genomsyrar hela organisationen: möteskultur, kommunikation, rekrytering och beslutsprocesser.

Referenslista

- Bredal, A. & Skivenes, M. (2020) "Intersectionality in practice: Experiences of minority women in welfare systems", *Nordic Journal of Social Research*, 11(1).
- CERD – Committee on the Elimination of Racial Discrimination. (2000). *General recommendation No. 25 on gender-related dimensions of racial discrimination*. Geneva: United Nations.
- CERD – Committee on the Elimination of Racial Discrimination. (2009). *General recommendation No. 32 on the meaning and scope of special measures in the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*. Geneva: United Nations.
- Diskrimineringsombudsmannen (DO) (2022) *Diskriminering på arbetsmarknaden – en kunskapssammanställning*. Stockholm: DO.
- Diskrimineringsombudsmannen (DO). (2023). *Berättelser om utsatthet: En rapport om diskriminering*. Stockholm: DO.
- Det blågula glashuset* (SOU 2005:56)
- Europeiska institutet för jämställdhet (EIGE). *Intersectionality*. Tillgänglig på: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1050> [Hämtad: 11 november 2025].
- Folkhälsomyndigheten (2021) *Psykisk ohälsa bland utrikes födda*. Östersund: Folkhälsomyndigheten.
- Folkhälsomyndigheten (2022) *Folkhälsans utveckling – årsrapport 2022*. Östersund: Folkhälsomyndigheten.
- Kvinnors erfarenhet av rasism i Sverige* (Sveriges Kvinnoorganisationer, 2025)
- Statistiska centralbyrån (SCB) (2023) *Integration – Arbetsmarknad*. Stockholm: SCB.

