



AntiRacism av
Ad Astra x OSA

Overt racism vs
covert racism

Macro level - My
community/society
(Finland)

Steg mot antirasism: En handbok för universi- tetsvärlden

Meso level - My
institution

Nordic and Finnish
exceptionalism

Overt racism vs
covert racism

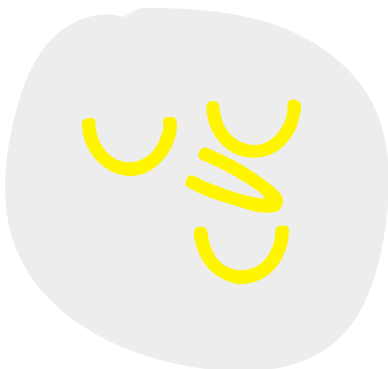
Meso level - My
institution

Macro level - My
community/society
(Finland)

Nordic and Finnish
exceptionalism

Overt racism vs
covert racism

Meso level - My
institution



Innehållsförteckning:

1 Inledande reflektion: Jag och mitt samhälle

2 Introduktion till rasism

3 Olika nivåer av rasism: Individuell (mikronivå)

Hatbrott och hatprat

Mikroaggressioner

4 Olika nivåer av rasism: Institutionell (mesonivå)

Segregering inom utbildning

Institutionell lycka/Lycklig mångfald

Avsaknad av handlingsplan

5 Olika nivåer av rasism: Samhällelig (makronivå)

Att konstruera jämlikhet inom den finska identiteten

Etnisk profilering

Bioetik inom hälso- och sjukvården

6 Antirasism och avslutande reflektion

Fyra etapper på den antirasistiska resan (L. Glenise Pike)

7 När du möter rasism

8 Myter och fakta

Myt nr 1: "Hur är det då med rasism mot vita människor (omvänd rasism)?"

Myt nr 2: "Rasism existerar inte i Finland, vi har aldrig varit en del av kolonialismen."

Myt nr 3: "Det är inget fel på positiva stereotyper"

9 Ordlista

Ras

Rasifiering

Rasism

Mikroaggressioner

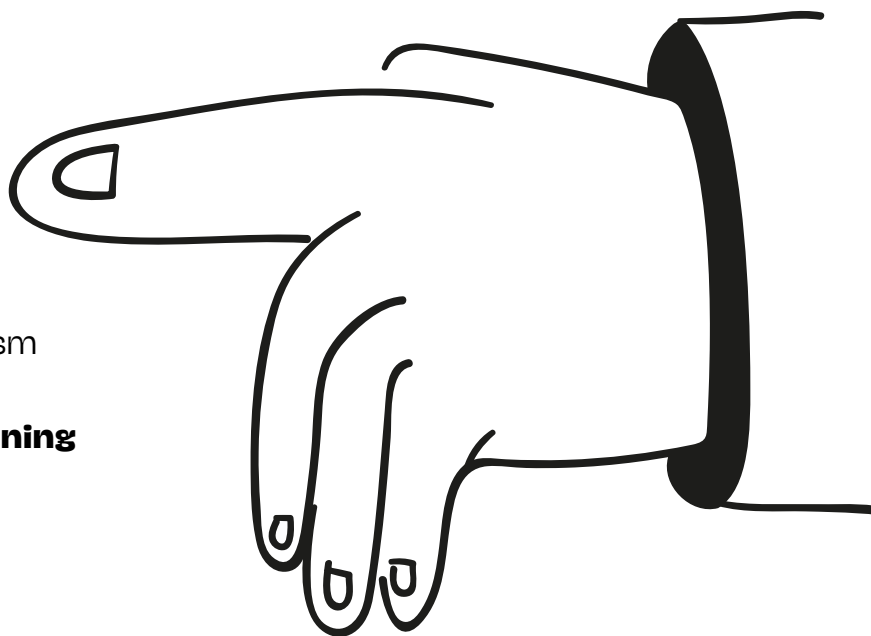
Antirasism

Vit och vithet

Nordisk och finländsk exceptionalism

Intersektionalitet

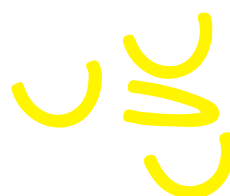
10 Citerade verk/rekommenderad läsning

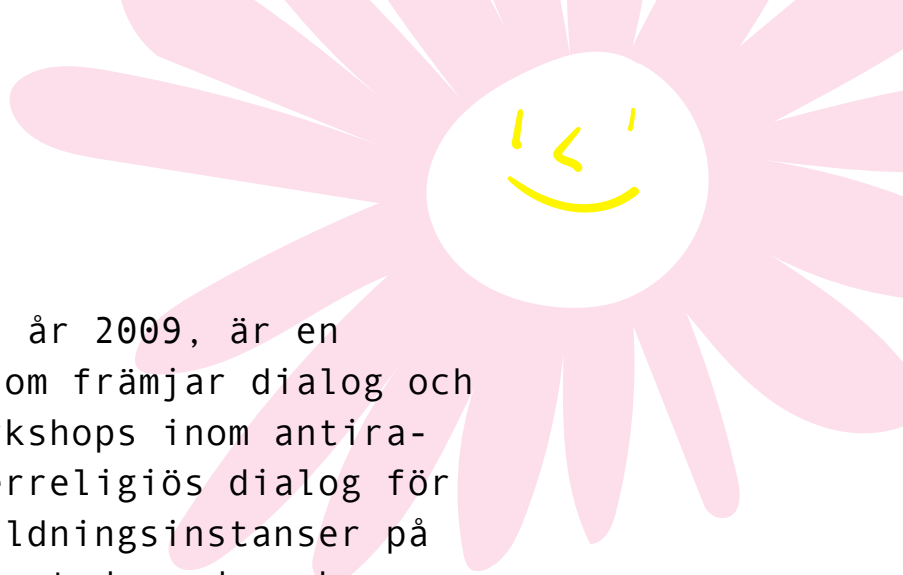


Introduktion

Den här digitala handboken om rasism och anti-rasism är skapad av ett team ungdomar och studenter från organisationerna Ad Astra rf. och One Step Ahead ry (OSA). Handboken är avsedd för alla inom universitetsvärlden som är intresserade av eller behöver lära sig mer om dessa viktiga ämnen. Vårt mål är att jobba tillsammans med andra för att skapa ett utrymme inom universitetet som är fritt från individuell och strukturell rasism. För att göra detta behöver vi kritiskt granska vår egen position. För att bättre kunna stödja varandra måste vi också börja tala öppet om rasism. Den här handboken är ett verktyg för den självreflektion som förhoppningsvis kommer att ta oss ett steg närmare målet. Vi uppmuntrar dig att läsa den noggrant och med ett öppet sinne. Om du tycker att den är till hjälp kan du dela den med dina medstudenter, kollegor eller handledare - med vem som helst du kommer att tänka på.

“Testa din kunskap med vår ordlista”





Om oss

Ad Astra rf., som grundades år 2009, är en icke-statlig organisation som främjar dialog och barnkultur och erbjuder workshops inom antirasism, storytelling och interreligiös dialog för barn, unga, vuxna samt utbildningsinstanser på alla nivåer. Under 2021 har studerande och unga från Ad Astra genomfört workshops i antirasism och jämlikhet för personal vid Helsingfors universitet.

One Step Ahead (OSA) rf. är en studentorganisation som grundats av studerande vid magisterprogrammet Changing Education vid Helsingfors universitet. OSA:s mål är att skapa en gemenskap kring forskningsbaserad förbättring av utbildning och föreningen ordnar evenemang och skapar material. Förra året stod OSA värd för en serie antirasistiska workshops för studenterna inom Changing Education-programmet, och det resulterade i att OSA grundade en kommitté för antirasism och jämlikhet. Kommittén arbetar med nya antirasistiska initiativ under kommande år.

Denna handbok är en del av projektet “Antirasism och likabehandling vid Helsingfors universitet 2021” som finansierats av justitieministeriet och regionförvaltningsverket i Södra Finland.



1 Inledande reflektion: Jag och mitt samhälle

Innan du börjar att läsa den här handboken är det viktigt att du stannar upp och funderar över några saker. För det första, varför läser du den här handboken?

.....

Läser du den för att du är intresserad av att lära dig mer om antirasism?

J A N E J K A N S K E

Varför är du intresserad?

.....

Hur villig är du att utmana dina befintliga uppfattningar?

VÄLDIGT VILLIG

KAN FÖRSÖKA

HELT EMOT

Hur skulle du reagera om någon ifrågasatte ditt sätt att se på världen?

.....

Hur villig är du att försöka se världen ur någon annans perspektiv?

Är du villig att erkänna dina egna fördomar?

J A

N E J

K A N S K E

Låt oss börja med lite självreflektion.

Har du någonsin funderat på vilka implicita eller omedvetna fördomar du har? Implicita fördomar är omedvetna attityder om människor eller stereotyper som förknippas med vissa grupper. Det betyder att även om du känner att du inte har några fördomar mot andra kan rasistiska stereotyper och antaganden ändå smyga sig in i ditt sätt att tänka och påverka dina handlingar. Eftersom du kanske inte är medveten om dessa omedvetna fördomar kan de få dig att agera diskriminerande utan att du själv inser det, eftersom dessa attityder är djupt inbäddade i ditt undermedvetna. Så även om du inte är någon som avsiktligt diskriminerar människor på grund av ras kan du fortfarande ha omedvetna rasistiska fördomar. Har du till exempel någonsin kommit på dig själv med att anta att någon som inte ser vit ut inte är finländare?

Vår förhoppning är att du ska kunna ta dig an den här handboken med ett öppet sinne. Om du stöter på information som du inte helt och hållet håller med om hoppas vi att du inte förkastar den rakt av, utan snarare tar det som ett tillfälle att reflektera över varför du inte håller med om informationen, söka upp andra resurser för att bättre förstå ämnet och diskutera frågan med andra. Om du verkligen vill lära dig att handla antirasistiskt hoppas vi att du närmar dig varje reflektionsavsnitt med vilja att verkligen reflektera och att du hittar andra som kanske har olika åsikter eller perspektiv att diskutera materialet med. Slutligen hoppas vi att du går längre än till att bara läsa den information som presenteras här och att du tar till konkreta åtgärder för att handla antirasistiskt.

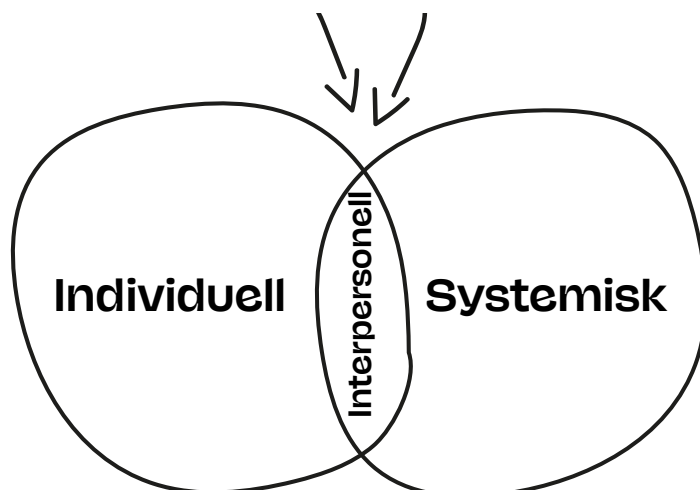
2 Introduktion till rasism

I denna handbok använder vi ett strukturellt maktperspektiv för att definiera rasism. Även om rasism är ett komplicerat och historiskt förankrat begrepp med många olika lager kan det vara lättare att förstå hela begreppet om man bryter ner det i olika delar. Hudfärg, religion, språkkunskaper, klass, kön och många andra aspekter avgör hur mycket privilegier var och en av oss har i samhället. Ju fler privilegier vi har, desto bättre fungerar politik och praxis i samhället till vår fördel.

Det är viktigt att kunna identifiera såväl individuell som institutionell rasism för att kunna förstå hur de samverkar för att skapa ett övergripande rasistiskt samhällssystem. Individuell rasism kan definieras som de explicita och implicita rasistiska övertygelserna och attityderna som en individ har. Institutionell rasism innebär den politik och praxis inom olika strukturer som utbildning, hälsovård och arbetsmarknad som upprätthåller rasism i samhället och som i sin tur dikterar rasistiska strukturer. Individuell rasism och institutionell rasism samverkar, skapar och reproducerar ständigt samhälleliga strategier och normer (National Equity Project, n.d.).

“En anledning till att strukturell rasism fortsätter att reproduceras är att system som är centrerade kring vithet genomtränger hela samhället.”

Vithet är ett maktverktyg som används av de “vanliga vita” för att upprätthålla deras privilegier i samhället, vilket förtrycker människor som inte drar nytta av vithet¹. Finland har historiskt sett inte alltid betraktats som “vitt”. Forskning har visat att detta narrativ instrumentaliserar för att avleda påståenden om att det finska samhället någonsin haft ett problem med rasism, även om det finns väldokumenterade bevis för finländarnas strävan att “bli vita”.² Vithet definieras dock inte nödvändigtvis av individuella fenotyper, dvs fysiska attribut. I stället är vithet ett privilegierat utrymme i samhället som definieras av vem som gynnas av den domine-



rande ideologin som finns i västvärlden och utan tvekan över hela världen³. Finland har inte alltid betraktats som “vitt”, men i dag gynnas landet av de privilegier som är knutna till “vanliga vita”, vilket gör det till ett land där vithet formar politik och praxis inom strukturerna. Vad som betraktas som vitt omdefinieras ständigt för att passa den styrande klassens behov⁴ och även om finländarna har kämpat för att definieras som vita i en europeisk kontext, har rasism alltid funnits i vårt land, riktad mot t.ex. grupper av “gamla minoriteter” som romer, judar, tatarer, samer, karelare, ryssar⁵.

I följande avsnitt kommer du att lära dig hur rasism och vithet uttrycks på olika nivåer i det finländska samhället.

Kom ihåg att ha ett öppet sinne när du läser de kommande avsnitten.

Det finns reflektionsfrågor utspridda genom hela materialet för att hjälpa dig att reflektera över dina egna omedvetna fördomar och hur du drar nytta av vissa strukturer. Det är helt okej att känna sig obekvämt eller oroligt när man svarar på dessa frågor! Frågorna ska utmana ditt sätt att tänka på de strukturer och institutioner som finns i ditt liv. Rasism är ett komplext system, som går under benämningen *divide and govern*, och vi har alla lager av vithet inom oss (tillgång till dominans och makt). Denna nivå av vithet kan variera beroende på vilket sammanhang vi befinner oss i.

¹Atabong & Mafi, 2016

²(Sudenkaarne & Blell, 2021)

³(Atabong & Mafi, 2016)

⁴Ahmed 2007

⁵Kurki 2019



3 Olika nivåer av rasism:

INDIVIDUELL (MIKRONIVÅ)

I det här avsnittet behandlas rasism på ett individuellt plan. Med andra ord undersöker vi hur individer bidrar till rasism. Mer specifikt undersöker vi hatbrott, hatprat och mikroaggressioner, vilket kommer att hjälpa oss att definiera begreppen explicit rasism och implicita fördomar. Det här avsnittet kommer också hjälpa dig att reflektera över ditt eget beteende, känna igen enskilda former av rasism runt omkring dig och hitta några verktyg för att agera mot dessa. Fördomar är åsikter och uppfattningar som vi internaliserar från omvärlden, dessa uppfattningar lär vi oss genom media, offentlig diskurs, litteratur osv. Eftersom vi matas med fördomar varje dag måste vi göra en aktiv insats för att identifiera och dekonstruera dem för att bli fria. Rasism är ett maskineri som upprätthåller status quo i makthierarkierna i ett samhälle. Alla nedanstående exempel är verktyg för att upprätthålla detta.

HATBROTT OCH HATPRAT

I en diskussion om explicit rasism är de mest uppenbara exemplen hatbrott och hatprat. Hatbrott är brott som motiveras av fördomar eller fientlighet mot offrets etniska ursprung, ras, religion, kön osv. Låt oss först ta en snabb titt på vad som kvalificeras som hatbrott. Anstiftan av våld, misshandel, skadegörelse och trakasserier som motiveras av ras, etnicitet och andra utpekade egenskaper är exempel på hatbrott. Enligt statistik från den finska polisen har en betydande ökning av hatbrott registrerats mellan 2015 och 2018.

I en rapport från equality.fi konstaterades att 20-30 % av de offer som rapporterade förekomsten av hatbrott i Finland 2016 möttes av trakasserier mer än en gång i månaden. I rapporten anges vidare att cirka 70 % av hatbrotten motiverades av offrets etnicitet. Detta är en indikation på fientlighet mot etniska minoriteter som uppfattas som underlägsna och inte förtjänar att bo i det finska samhället.

Det är viktigt att du tänker på dina egna personliga fördomar i det här skedet. Känslor och attityder är centrala när man ägnar sig åt aktiviteter som motiveras av hat. Om du bara har negativa idéer om minoriteter och tycker att de förtjänar att bli måltavlor för hat, utvärdera då källan till detta tänkande. Hat mot en grupp människor har sitt ursprung i negativa stereotyper som förstärks av felaktig information om minoritetsgruppen. Några vanliga argument är:

“De kommer hit för att få sociala förmåner”, “De tar möjligheter från oss” eller “De är oönskade och begår brott”..

Det bästa botemedlet mot främlingsfientlighet är information. Det är därför viktigt att sätta sig in i individers situation innan man dömer dem och utsätter dem för hat. Ras är inte biologiskt och etnicitet är inte frivilligt. Du kunde också vara den som befinner sig i minoritetens situation.

Organisationer som jobbar mot hatbrott:

[Tillsammans mot hat](#)

[Brottsofferjouren](#)

MIKROAGGRESSIONER

Implicita fördomar är mer dolda och subtila än den explicita rasismen som är uppenbar. Implicita fördomar antar former som är passiva och samtidigt döljs av samhällliga normer och aktiviteter. De diskriminerande metoderna som hör ihop med implicita fördomar är vanligtvis undvikande och bortförklaringar med att samhället är villigt att acceptera detta. En form av rasism som samtidigt kan betraktas som både explicit och implicit är rasistiska mikroaggressioner.

En explicit mikroaggression kan vara en **mikrokränkning**⁶ som sker tex inom marknadsföring. I Finland är N-ordet fortfarande inte erkänt som en rasistisk term av vissa grupper och individer⁷. Svarte Petter (på finska Mustapekka) var länge en berömd karikatyr inom finsk marknadsföring, som användes för att göra reklam för lakrits och choklad⁸ och som till och med spelade skurk i barnlekar.⁹ Eftersom användningen av skällsord som N-ordet och Svarte Petter normaliseras redan i barndomen kanske människor aldrig lärt sig att användningen av dessa nedsättande termer är explicit rasism. Till exempel har finska studenter till och med i universitetssammanhang haft svårt att förstå att spel eller karikatyrer från deras barndom är rasistiska och har därför deltagit i, eller passivt möjliggjort, rasistiska mikroattacker^{10 11}.

En mer implicit mikroaggression, t.ex. en **mikroförolämpning**, skulle vara att neka en minoritet en möjlighet av skäl som “du uppfyller inte våra krav” eller “det här är en mycket krävande uppgift som du kanske inte klarar av”. Det kan också handla om metoder som att förpassa en grupp människor till vissa arbeten bara för att “de är kulturellt lämpade för dessa arbeten”. En **mikroinvalidiering** kan vara ännu mer subtil, och förövaren kanske inte är medveten om sina egna rasistiska fördomar. Exempel på en mikroinvalidiering kan vara att fråga en icke-vit person varför hen talar så bra finska, undvika ögonkontakt (eller ständigt stirra på hen) eller alternativt säga att man inte lägger märke till hens hudfärg (dvs. färgblindhet). Den här typen av kommentarer förnekar personens livserfarenheter och kulturarv och signalerar till dem att de är främmande och måste assimilera sig till den dominerande kulturen¹².

⁶ Sue et al., 2007

¹⁰ YLE, 2018

⁷ YLE, 2021

¹¹ Helsingin Sanomat, 2021

⁸ Helsingin Sanomat, 2020

¹² Sue et al., 2007

⁹ Helsingin Sanomat, 2018

Hur skulle du känna dig om någon ständigt frågade dig varför du talar ditt modersmål så bra?

OKEJ

INTE OKEJ

UPPRÖRD



Vad händer om du berättar för en vän att du har blivit verbalt eller fysiskt angripen på grund av din hudfärg, och hen svarar att hen inte ens lägger märke till din hudfärg - skulle det få dig att känna dig bättre?

A large rectangular area defined by a dotted black border, intended for a written response.

Hur skulle du känna dig om någon som kör förbi dig när du är ute och går saktar ner sin bil för att förolämpa dig och sedan kör sin väg?

BRYR MIG INTE

FÖRVIRRAD

SÅRAD



A large rectangular area defined by a dotted black border, intended for a written response.

4 Olika nivåer av rasism:

INSTITUTIONELL (MESONIVÅ)

I det här kapitlet undersöker vi hur rasism verkar på en institutionell nivå. Institutionell rasism tar sig i uttryck i en organisations politik och praxis som behandlar grupper av människor olika på basis av ras, etnicitet eller religion etc. Institutionell rasism är mycket ofta osynlig för de människor som inte själva utsätts för den, och eftersom den inte är direkt uttalad av den institution som praktiserar den. Detta gör att rasism på denna nivå är särskilt svår att få grepp om. Som exempel kan nämnas att institutionell rasism är ett hinder som internationella studerande möter när de söker jobb i Finland. Många arbetsplatser kanske inte anställer en kandidat enbart på grund av att hans namn låter "utländskt" eller att hans kunskaper i finska är otillräckliga. Detta kan leda till arbetslöshet efter examen. Därför väljer många internationella studerande att lämna Finland efter att ha avlagt sin examen¹³.

SEGREGERING INOM UT- BILDNING

Enligt en OECD-studie från 2018 var första och andra generationens invandrare i Finland klart underrepresenterade bland personer med universitetsutbildning. Totalt sett utgjorde denna grupp endast åtta procent av alla universitetsutbildade - en situation som är mer ojämlig än i något annat av de EU-länder som medverkade i studien¹⁴. Detta beror delvis på institutionaliserad praxis inom det finska utbildningssystemet, såsom rasistiskt motiverad studievägledning. Icke-vita elever kan till exempel placeras på kurser i finska som andraspråk, även om deras första språk är finska. Detta påverkar dessa elevers språkliga inläring oproportionerligt mycket och kan hindra fördjupad språkinläring och även möjligheter att fortsätta till högre utbildning¹⁵.

INSTITUTIONELL LYCKA/ LYCKLIG MÅNGFALD

Rasism inom institutioner och organisationer upprätthålls ofta av så kallade lycklig mångfald (Happy diversity), ett begrepp som myntats av forskaren Sara Ahmed¹⁶. Institutioner tenderar att lyfta fram positiva berättelser om mångfald på bekostnad av negativa berättelser om rasism. Mångfald ses som ett gott tecken, ett tecken på att rasismen har övervunnits. Lycklig mångfald kommer bland annat fram i många reklambilder för universitet och på universitets sociala medieplattformar, men när man tittar på bilder av universitetets ledning och styrelse är det uppenbart att alla de personer som besitter beslutsfattande makt är vita personer med finsk- eller svensk klingande namn.

AVSAKNAD AV HAND- LINGSPLAN

Inom de flesta institutioner saknas adekvata handlingsplaner och tillräcklig kunskap om hur man ska agera när någon rapporterar en rasistisk händelse. Eftersom det inte finns någon tydlig handlingsplan vidtas inga eller endast minimala åtgärder för att lösa den förtryckande situationen. Bristen på handlingsplan hänger samman med idén om Finland som ett "icke rasistiskt" land som har reproducerats generation efter generation som en stor del av den finska nationella självbilden¹⁷. Ett vanligt uttalande skulle kunna vara: Vi är inte rasistiska, så vi behöver inga handlingsplaner för att hantera rasism.

Vet du hur du skall agera om du bevittnar en rasistisk handling på din institution eller om någon berättar för dig att hen har utsatts för rasism? (Se kapitel 6)



¹³ Aho 2020

¹⁶ Ahmed 2007

¹⁴ YLE, 2020

¹⁷ Keskinen et al 2021

¹⁵ Kataja, 2020

5 Olika nivåer av rasism:

SAMHÄLLELIG (MAKRONIVÅ)

I det här avsnittet lämnar vi den institutionella nivån för att fokusera på samhället som helhet. Det är dags för oss att undersöka rasism på samhällsnivå. Här fokuserar vi på hur rasismen tar sig uttryck genom lag och ordning i samhället; hur institutionernas interaktion med varandra spelar en roll för att stödja rasistiska strukturer. Historiska, politiska och geografiska sammanhang beaktas för att förstå rasismen i samhället. Rasism på samhällsnivå kallas ofta för strukturell rasism.

ATT KONSTRUERA JÄMLIKHET INOM DEN FINSKA IDENTITETEN

I Finland är jämlikhet historiskt sett ett värde som är centralt för den nationella identiteten och den sociala ordningen¹⁸. I det finska utbildningssystemet ses jämlikhet som en grundpelare, eftersom gratis utbildning av samma kvalitet garanteras för alla elever. Jämlikhet i detta sammanhang innebär att alla elever är likvärdiga, men vid närmare granskning kan detta ifrågasättas. Nya studier om jämlikhet i det finländska utbildningssystemet påvisar att skolan är en plats där finskhet¹⁹ upprätthålls och skillnader reproduceras²⁰. Det är lättare att betrakta sin nation som icke-förtryckande och förespråkare för jämlikhet när nationen historiskt sett ofta framställts som ett offer för stormaktspolitik i stället för en aktiv förövare, vilket är fallet med Finland. Detta kallas vit oskyldighet, vilket innebär att man kommer ihåg det förflutna på ett ensidigt sätt. Några exempel är förnekandet av förtrycket/diskrimineringen av den romska minoriteten eller den samiska ursprungsbefolkningen .^{21 22}

Vad betyder jämlikhet för dig?

Vem gynnas av jämlikhet?

¹⁸ Menard, 2016

²² Keskinen 2019

¹⁹ Hummelstedt et. al, 2021

²⁰ Menard, 2016

²¹ Wekker 2016

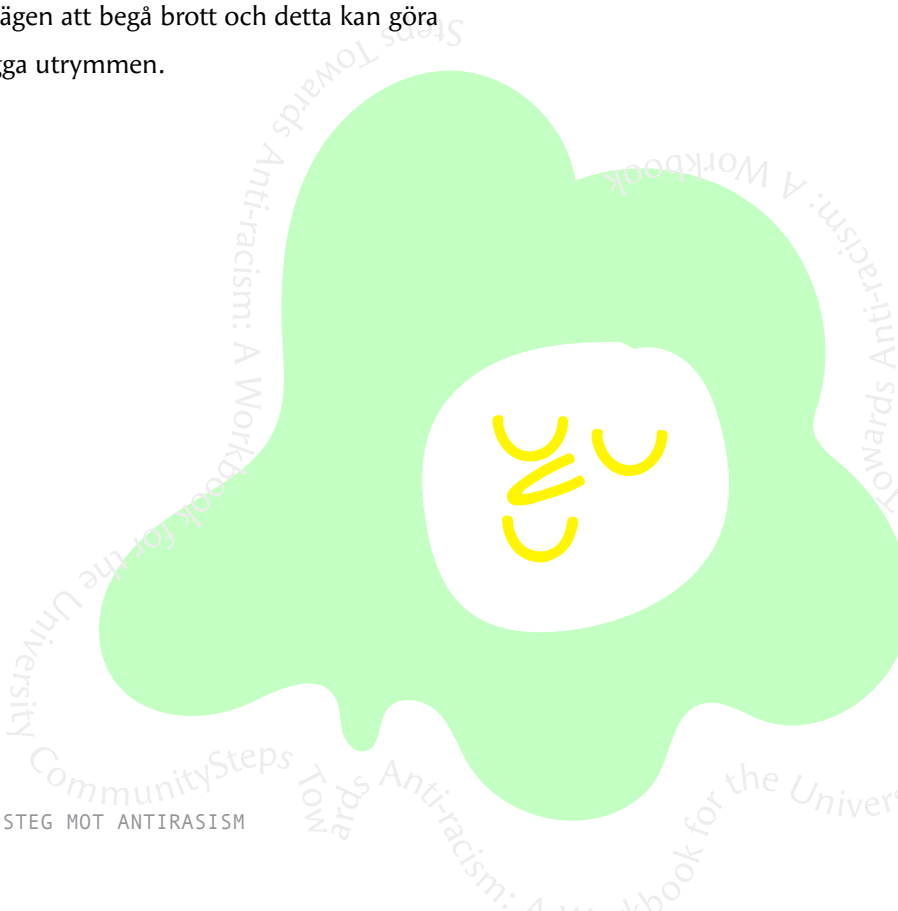
ETNISK PROFILERING

Ett exempel på strukturell rasism som förekommer i många samhällen, även i Finland, är etnisk profilering. Etnisk profilering sker när en persons etnicitet eller ras används som en anledning att utöva brottsbekämpning eller utreda om någon har varit inblandad i brottslig verksamhet. Det europeiska nätverket mot rasism (ENAR) uttrycker det enkelt: etnisk profilering innebär att människor betraktas som misstänkta, inte på grund av vad de har gjort utan på grund av vem de är, hur de ser ut eller var de utövar sin religion

I en studie om etnisk profilering i Finland rapporterade ungdomar med somalisk bakgrund att de nästan tio gånger oftare blev måltavlor för säkerhetsvakter, och ungdomar med bakgrund i Mellanöstern nästan sex gånger oftare än ungdomar ur den finska majoriteten, utan någon uppenbar anledning. Dessa upplevelser är ofta förödmjukande eftersom man blir utpekad i mängden och visiterad inför andra²³.

När du stoppas av säkerhets-, polis- eller tulltjänstemän betydligt oftare än den vita majoriteten blir du medveten om att du inte tillhör majoriteten, utan snarare tillhör en grupp "andra" som inte ens hör hemma i det land där du bor eller är född. Du blir medveten om hur människor ser dig som "utländsk" eller mer benägen att begå brott och detta kan göra dig obekväma i vardagsmiljöer som borde utgöra trygga utrymmen.

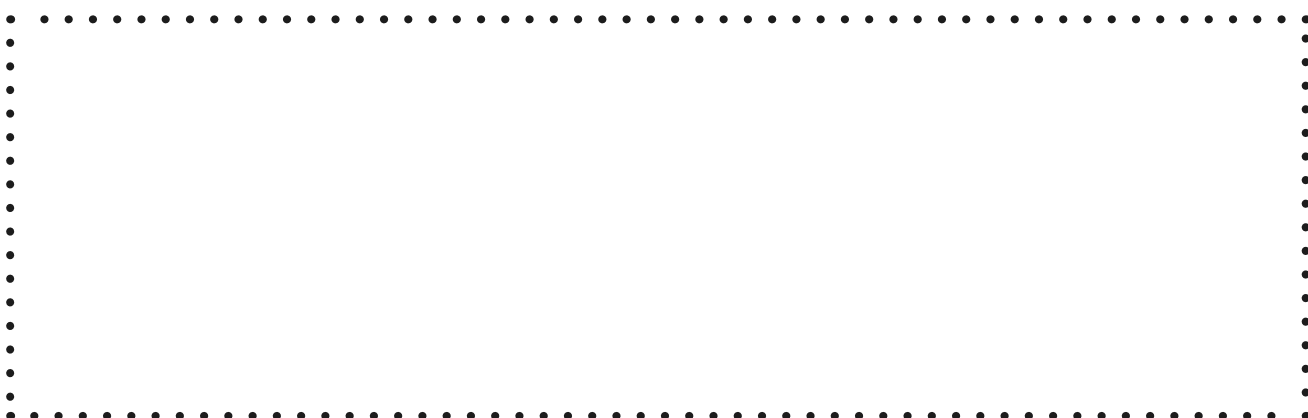
²³ Keskinen et al., 2018



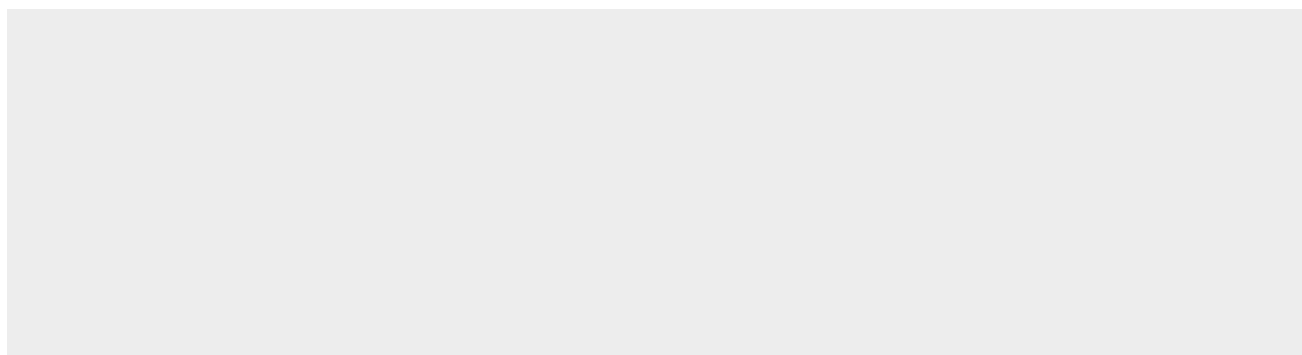
Om du inte är en måltavla för etnisk profilering ber vi dig att tänka på följande: Hur skulle du känna dig om du regelbundet stoppades av polis eller säkerhetsvakter utan någon uppenbar anledning? Hur skulle det påverka din identitet och din självkänsla?



Skulle det påverka hur du ser på de system som är avsedda att skydda dig (dvs. polis, säkerhetspersonal osv.)?

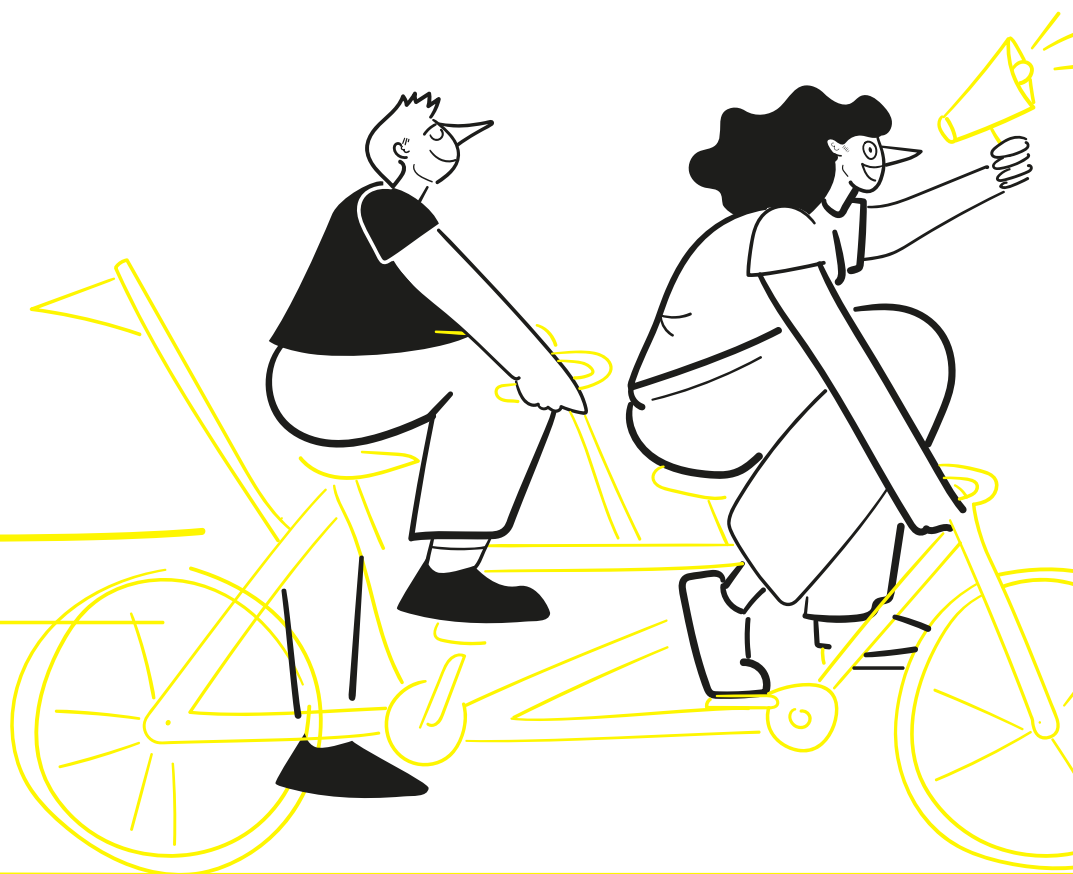


Hur skulle det påverka ditt sätt att se på andra?



BIOETIK INOM HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN

De nordiska välfärdsstaterna har höga målsättningar när det gäller att erbjuda allmän hälso- och sjukvård och när det gäller att uppnå god samhällshälsa, vilket kan ses som en bakgrund till att medborgarna uppger sig leva i världens lyckligaste länder²⁴. I diskurser om nativitet och reproduktion Finland är rasism en central fråga. Den låga nativiteten bland vita finländare anses bekymmersam, medan icke-vita människors nativitet å andra sidan konstrueras som ett hot²⁵. Enligt forskning nedprioriteras rasminoriteter inom hälso- och sjukvården och behandlas annorlunda och ofta mer respektlöst än patienter ur majoritetsbefolkningen²⁶. Upplevelser av rasism avfärdas och aktivt motstånd mot rasism konstrueras som ett problem²⁷. Idén om "vetenskaplig rationalitet" inom det medicinska området leder till att (strukturell) rasism inom hälso- och sjukvården avfärdas²⁸.



²⁴ Sudekaarne & Blell, 2021

²⁵ Sudekaarne & Blell, 2021

²⁶ Hamed et. al, 2020

²⁷ Hamed et. al, 2020

²⁸ Hamed et. al, 2020

²⁹ Atabong 2021

³⁰ Atabong 2021

³¹ Atabong 2021

³² Ahmed 2004, 3

³³ Atabong 2021

³⁴ Atabong 2021

6 Antirasism och avslutande reflektion

I den här handboken har vi behandlat hur rasism kan ta sig i uttryck på olika nivåer i samhället. För att systematiskt arbeta mot rasism krävs mycket självreflektion, vi måste kunna synliggöra såväl omgivande strukturer som våga tänka kritiskt på vår egen roll inom dem. Vi måste våga agera antirasistiskt.

Antirasism är inte mångfald, multikulturalism eller jämlikhet²⁹. Antirasism tvingar oss att bli medvetna om rasism³⁰.

Antirasism innebär att aktivt stå emot rasism, icke-rasism innebär att inte ifrågasätta rasistiska beteenden³¹.

Att uttrycka antirasism i tal eller skrift är inte i sig självt en antirasistisk handling³². Å andra sidan kan åtgärder vara antirasistiska utan att uttryckligen kallas för det³³. Kom ihåg att du kan agera **antirasistiskt** på morgonen, **icke-rasistiskt** på eftermiddagen och **rasistiskt** på kvällen. Antirasism är inte en etikett eller något man är, utan något man agerar i enlighet med³⁴.

²⁴ Sudenkaarne & Blell, 2021

²⁵ Sudenkaarne & Blell, 2021

^{26,27,28} Hamed et. al, 2020

^{30,31} Atabong 2021

^{30,31} Atabong 2021

³² Ahmed 2004, 3

^{33,34} Atabong 2021

Fyra etapper på den antirasistiska resan (L. Glenise Pike³⁵)

Antirasistiskt arbete ser olika ut för var och en av oss beroende på våra privilegier och vår maktposition: processen för den som identifierar sig som vit kan vara annorlunda än för den som identifierar sig som icke-vit. Det är också viktigt att notera att processen mot antirasism inte är linjär .

MEDVETENHET

Att erkänna att problemet inte bara finns, utan att DU är en del av det.

UTBILDNING

Det är här du blir studerande och börjar studera historia, nutida uttryck för rasism och därtill hörande termer och begrepp.

SJÄLVREFLEKTION

Du erkänner din egen position inom dessa strukturer, du ställer dig själv de svåra frågorna och svarar ärligt på dem. Detta hjälper dig att ta ansvar för saker som du kan göra och påverka.

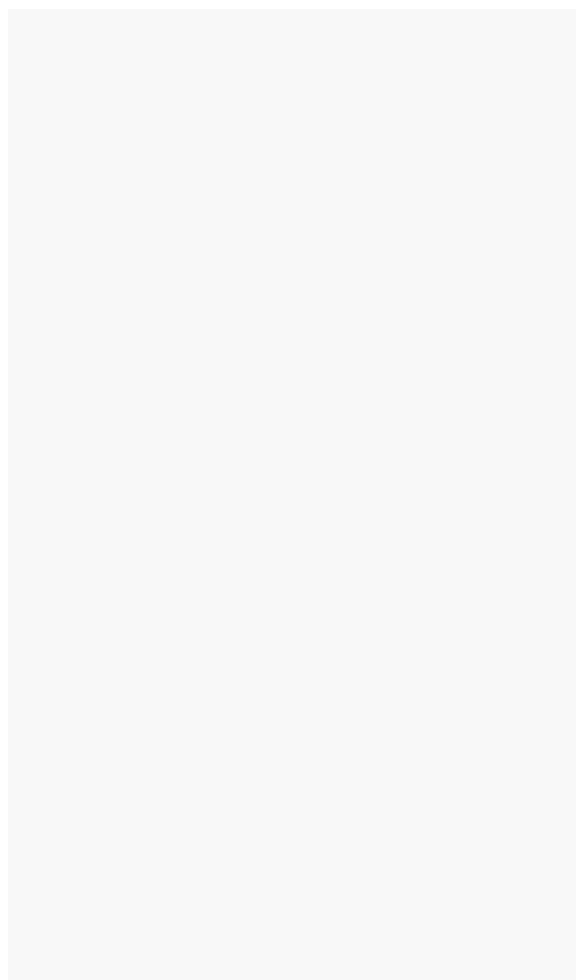
HANDLING

Att aktivt och konsekvent arbeta för att omfördela makten i samhället på ett mer rättvist sätt och utmana rasistiska strukturer. Till exempel genom jobba för förändring av praxis inom din institution eller på din arbetsplats och att säga ifrån när en rasistisk handling inträffar.

Handla alltid med din säkerhet i åtanke!

Varje situation är olika, bedöm situationen, för att fastställa om det är tillräckligt säkert för dig att ingripa.

Var befinner du dig just nu i din antirasistiska process?



³⁵ Glenise Pike, L. 2019

7 När du möter rasism

När du stöter på rasism i din vardag vid universitetet oavsett om du har bevittnat eller själv blivit utsatt för rasism, råder vi dig att anmäla händelsen. Om du tillhör majoriteten är du sannolikt i starkare position att säga ifrån.

Vi uppmuntrar dig att hitta en eller två kollegor eller vänner inom institutionen som är beredda att stödja dig genom processen. Och att alltid skriva ner allting, t.ex. i ett e-postmeddelande, så att det kan användas som bevis. Telefonsamtal rekommenderas därför inte.

Enligt officiell praxis ska du först kontakta din chef, arbetsgivare eller institution samt universitetets diskrimineringsombud, eller om du är anställd - universitetets representant för arbetskydd.

Forskning visar att myndigheter och institutioner i Finland tyvärr har svårt att känna igen rasism. Institutionen kan exempelvis reagera på något av följande sätt: a) inget svar b) "gaslighting" c) du får problem d) förnekande.

Det är viktigt att veta hur du kan skydda dig mot sekundärt förtryck, vilket kan ta sig uttryck i institutionellt förnekande eller förringande.

Innan du anmäler händelsen till institutionen råder vi dig att:

1. Se till att du har stöd från kollegor eller vänner.
2. Se till att du kan förklara hur händelsen i fråga är diskriminerande enligt lagen. För att få mer kunskap/råd kan du kontakta diskrimineringsombudsmannen eller en jurist/juriststuderande.
3. Informera den som är ansvarig för diskriminering och jämlikhet på din institution om att du inleder denna process.
4. Ha alltid stöd med dig när du går och pratar med institutionen. Kom ihåg att varje möte och hela tidslinjen ska dokumenteras (protokoll och epost etc).
5. Om du lyckas driva igenom ditt ärende. Se då till att institutionen har en tydlig plan för hur de ska hantera händelsen med en tydlig tidsplan och att du får skriftlig återkoppling under hela processen. Detta bör också vidarebefordras till diskrimineringsombudsmannen.

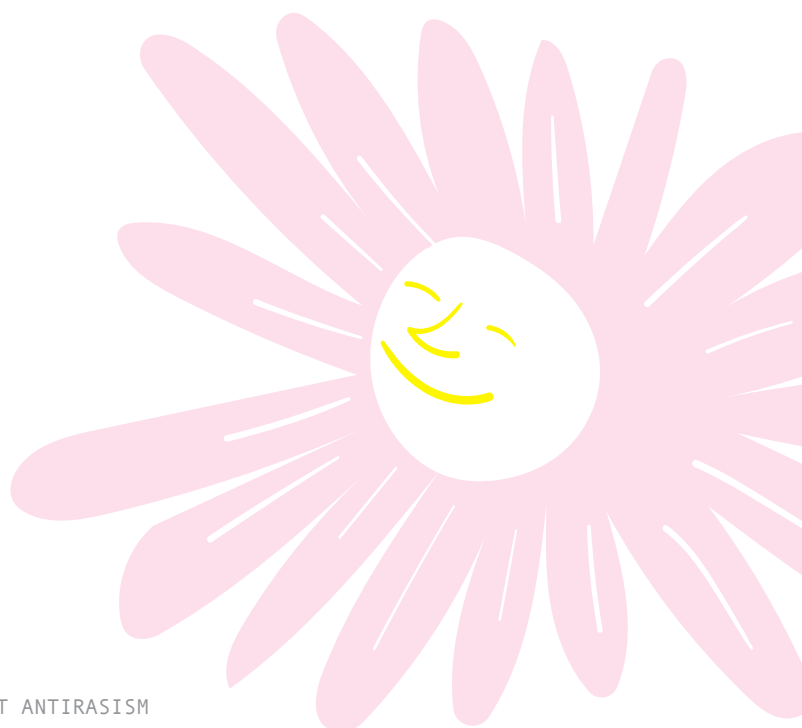
Vi rekommenderar att vidta följande åtgärder utanför universitetets strukturer:

Kontakta [diskrimineringsombudsmannen](#) via telefon, e-post eller chatt, du har alltid möjlighet att kontakta dem anonymt. Diskrimineringsombudsmannen hjälper till att bedöma situationen och kan vid behov kontakta institutionen i fråga och inleda en utredning. De kommer också att ge dig råd om hur du ska gå vidare. Beroende på fallet och om deras utredning visar att ett rasistiskt brott har begåtts kommer de att begära ett officiellt svar/återställande/medling från institutionen som universitet sedan antingen kan godkänna eller avböja. Om de godkänner kan ett utfall t.ex. vara ekonomisk ersättning - om de avböjer har du möjlighet att föra ärendet vidare till [Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden i Finland](#). Observera att båda institutionerna har brist på resurser, vilket innebär att behandlingen av ett ärende kan ta flera år.

Om du är anställd vid universitetet kan du vid behov få hjälp av ditt fackförbund och deras jurist. Du kan och bör även kontakta arbetskyddet vid regionförvaltningsverket som övervakar diskriminering i arbetslivet (tyosuojelu.fi), eller justitieministeriet.

Det också möjligt att kontakta polisen (som en statlig myndighet har att polisen dock som en en lång historia av rasism).

En privat jurist kan vara till hjälp och snabb. Den första konsultationen är ofta gratis. I många hemförsäkringar ingår juridiskt stöd.



³⁶ Nieminen et al. 2020

8 Myter och fakta

Myt nr 1: "Hur är det då med rasism mot vita människor (omvänd rasism)?"

Även om vita människor kan uppleva rasistiska fördomar ska detta inte förväxlas med den historiskt rotade strukturella och institutionaliserade rasism som icke-vita/urprungsbefolkningar upplever. Rasfördomar som riktas mot vita människor kan ha en individuell eller personlig effekt, men har inte den makt eller auktoritet som krävs för att påverka den vita personens sociala/ekonomiska/politiska status och privilegier. Rasism som sådan kan alltså inte vara omvänd, eftersom den bygger på ett maktsystem där vithet ses som strukturellt och systematiskt överlägsen.

Myt nr 2: "Rasism existerar inte i Finland, vi har aldrig varit en del av kolonialismen."

Jämfört med andra europeiska kolonialmakter var de nordiska ländernas roll i koloniseringen av utomeuropeiska territorier relativt liten. Forskning har dock visat att de nordiska länderna var medskyldiga till kolonialismen, eftersom de drog nytta av koloniala ekonomiska och kulturella strävanden och ideologier, som positionerade Europa som överlägset i förhållande till den "icke-västerländska" världen. Dessa historiska strukturer finns kvar än i dag och den nordiska regionens roll som icke-aktivt delaktig reproducerar blindhet, dvs oförmåga att se den stora helheten. Finland har också sin interna historia av rasism mot lokala minoriteter, en historia som är lika tystad³⁸.

Myt nr 3: "Det är inget fel på positiva stereotyper"

Även om det inte är något fel med att hylla människors prestationer och ge beröm när det är på sin plats, blir det ett problem när detta används som ett sätt att mäta värdet av en ras eller etnisk grupp. Vissa grupper betraktas som idealiska medborgare och kan lätt få bosätta sig på vissa platser eller lätt få möjligheter inom vissa områden på grund av den uppfattade kompetensen hos deras rasgrupp.

Positiva stereotyper är problematiska, eftersom de kan få oönskade konsekvenser, de skapar vissa förväntningar som varje medlem av en etnisk grupp förväntas uppfylla. De som inte uppfyller förväntningarna känner sig till slut otillräckliga och kan känna sig pressade att göra något som inte ligger inom deras förmåga. Liksom alla stereotyper bygger de på bristfälliga generaliseringar utan vetenskaplig grund. Här är några vanliga stereotyper som har blivit allmänt accepterade:

³⁷ Sherover-Marcuse, R. Reviderad 7/88. "[En arbetsdefinition av rasism](#)"

³⁸ Keskinen & Andreassen, 2017

“Asiater är bra på matematik och naturvetenskapliga ämnen.”

Denna stereotyp härstammar från 1960-talet då vissa studier visade att asiater fick högre resultat än andra befolkningsgrupper i matematik och naturvetenskap. Detta har dock inte bevisats statistiskt och skapar därför en onödig press på elever från en del asiatiska grupper att utmärka sig i matematik och naturvetenskap, vilket kan leda till negativa känslor som tar hårt på en persons psyke.

“Svarta människor är bättre idrottare”

Detta har sitt ursprung i populärkulturen som visar att svarta människor är dominerande inom vissa idrottsgränar jämfört med andra raser. Den upplevda dominansen beror på preferenser och tillgängliga möjligheter. Bara för att vissa grupper av svarta människor lägger vikt vid idrott betyder det inte att det är naturligt för alla svarta människor. Statistiskt sett är de flesta svarta människor inte idrottare. Precis som alla andra människor har svarta människor förutsättningar att göra karriär inom vilket yrkesområde som helst.



9 Ordlista

Nästan alla begrepp och termer är lånade från den anglosaxiska diskursen som har ett annan kontext då det gäller ras än vi har i Finland, ytterligare forskning om vår egen verklighet, och historia behövs för att kunna benämna och tala om rasism i en finsk kontext.

Ras

Socialt och kulturellt konstruerade kategoriseringar av människor utifrån gemensamma fysiska eller sociala egenskaper. Rasism gör ideologin och begreppet ras verklig. Den skapar en norm där ojämlikhet betraktas som naturlig och oundviklig och ras som något synligt och urskiljbart ³⁹.

Rasifiering

Det är processen att bli "rasifierad" eller att bli betraktad som någon som tillhör en viss ras. Alla är rasifierade, även vita människor, även om denna process ofta uppfattas som osynlig eller normativ. Som ett resultat av detta kan vita människor kanske inte se sig själva som en del av en ras, men behåller ändå makten att namnge och rasifiera "andra" ⁴⁰.

Rasism

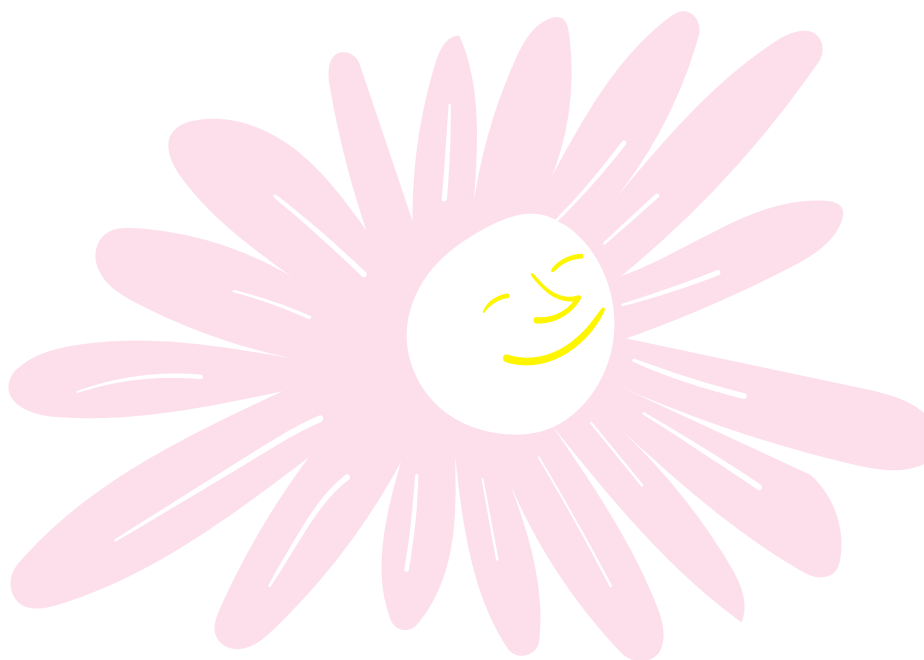
Rasism är ett historiskt system av makt och privilegier som bygger på idén om "vi" mot "de andra". Det kan förstås som tankar och handlingar som behandlar människor olika, baserat på tillskrivna rasegenskaper eller rastillhörighet. Vithet står högst upp i denna hierarki, i dess grund ligger ojämlik maktfördelning och kolonialhistoria. Antisemitism, antiromska ideologier och förtryck av ursprungsbefolkningar (t.ex. samer) är också djupt rotade praktiker av europeisk rasism⁴¹. Detta hierarkiska system utvecklas och anpassas ständigt i takt med samhället. De angivna "skälen" för att rasifiera en grupp spelar ingen roll, de kan bytas ut vid behov - det är upprätthållandet av systemet som är det viktiga.

Mikroaggressioner

Mikroaggression är ett subtielt nedvärderande beteende i ord, handling eller förhållningssätt som riktar sig till personer som diskrimineras. Det är ofta förklätt som humor eller komplimanger men uppfattas ofta som hotfullt, kränkande eller avståndstagande av de personer som utsätts. Beteende kan verka harmlöst i betraktarens ögon men för personer som utsätts för mikroaggression är det uttröttande och stressande ⁴².

Antirasism

Antirasism innebär att erkänna och förstå att rasism existerar och att den är kopplad till hur vi närmar oss och behandlar andra, rasism är en idé och ideologi samt en struktur i samhället. Antirasism är att aktivt stå emot rasistiska handlingar, rasistiska strukturer, institutioner och organisationer. Det räcker inte att "inte vara rasist", det är viktigt att aktivt arbeta mot utslagning och diskriminering ⁴³.



³⁹ Keskinen & Andreassen 2017

⁴⁰ Dalal 2002

⁴¹ Goldberg 1993

⁴² Näthatshjälpen 2022

⁴³ Atabong 2016

Vit och vithet

Med vit avses personer som på grund av hudfärg, nationalitet eller sätt att vara kan hävda att de är vita och uppfattas som vita. Att vara vit är en social konstruktion, inte en biologisk.

Vithet hänvisar till de specifika dimensioner av rasism som tjänar till att höja vita människor över icke-vita människor. Vita personer anses vara aktivt formade, påverkade, definierade och upphöjda genom sin rasifiering. Vithet omfattar också ofta religion, språk och kultur.

Kortfattat:

Vita människor = en socialt konstruerad identitet baserad på fysiska

egenskaper Vithet = en rasdiskurs

De som är vita bär en osynlighetsmantel, de behöver inte tänka på sin hudfärg eller ras. De har möjlighet att säga att alla är lika medan de som är svarta eller bruna (icke-vita) inte kan göra det.⁴⁴

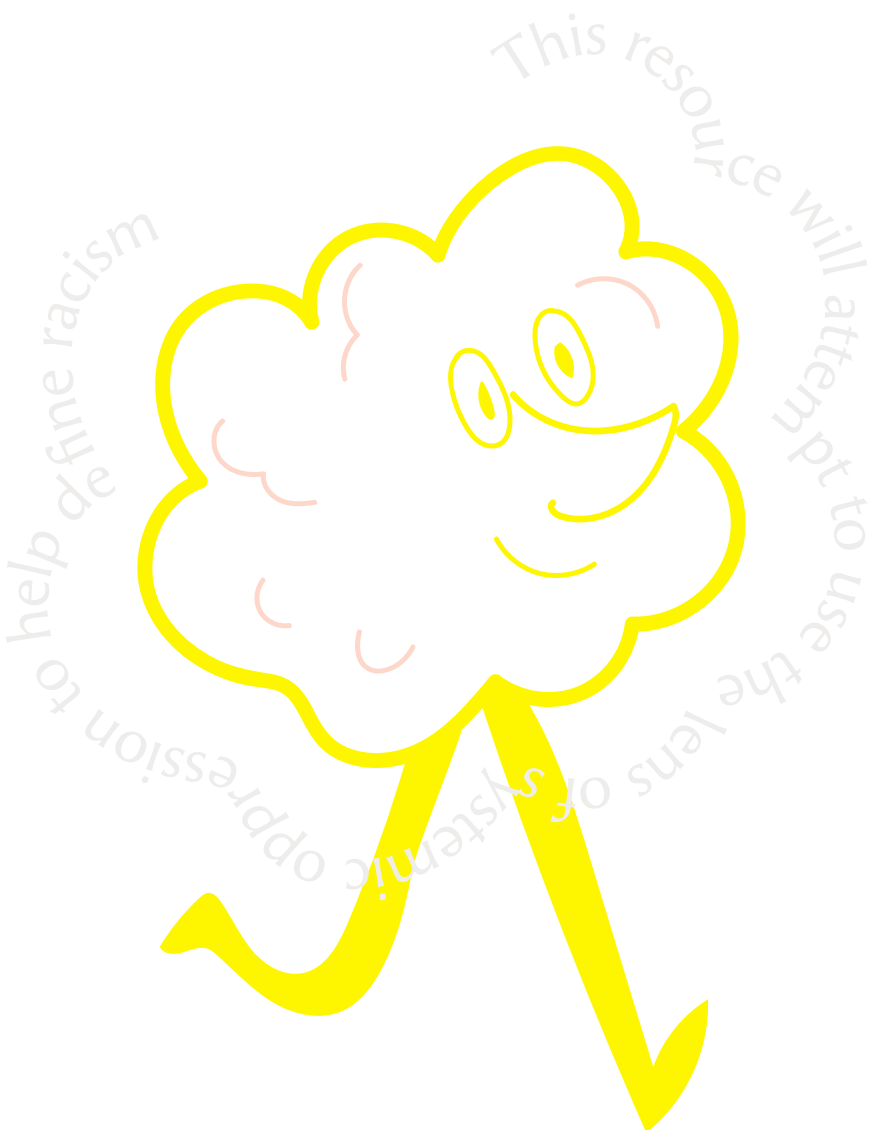
^{45,46}

Nordisk och finländsk exceptionism

Nordisk exceptionism är hur vi i de nordiska länderna anser oss stå utanför den koloniala och rasistiska historien även om vi både direkt och indirekt har varit en del av den. Centralt för den finska exceptionismen är att vi inte betraktar oss själva som rasister. Detta kan förstås som att Finland och finländarna separeras från andra nationer utifrån en idé om moralisk överlägsenhet, t.ex. det finska skolsystemet (pedagogisk exceptionism) och myten om det fantastiska Finland som är svårt att kritisera och utmana.^{47 48}

Intersektionalitet

När flera former av förtryck som bygger på olika sociala kategorier (t.ex. kön, sexualitet, klass och ras) överlappar varandra och förstärker varandra, vilket skapar nya former av förtryck. Begreppet har sitt ursprung inom rättsväsendet och myntades av professor Kimberlé Crenshaw på 1980-talet, när hon försvarade svarta kvinnor som hade fått sparken medan deras vita kvinnliga och svarta manliga kollegor fick behålla sina jobb.⁴⁸



⁴⁴ Ahmed 2007

⁴⁵ McIntosh 1990

^{46,47} Atabong 2016

⁴⁸ Keskinen 2019

⁴⁹ Crenshaw 2016

10 Citerade verk/rekom-menderad läsning:

Ahmed, S.(2007). *A phenomenology of whiteness. Feminist theory* (Online). 2007(8):2, s. 149-168

Ahmed, S. (2012). *On being included: racism and diversity in institutional life*. Durham, N.C.: Duke University Press

Alemanji, A. A., & Dervin, F. (2016). 'If an apple is a foreign apple you have to wash it very carefully': Youth discourses on racism. *Education, Citizenship and Social Justice*, 11(3), 199–212. <https://doi.org/10.1177/1746197916648284>

Atabong, A.A. (2016). *Is there such a thing...? : A study of antiracism education in Finland*. Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteellinen tiedekunta, opettajankoulutuslaitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-51-2559-0>

City of Toronto. (1991). *Race Relations: Myths and Facts*. Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations.

Customer Service | Non-Discrimination Ombudsman. (2020). Non-Discrimination Ombudsman. <https://syrjinta.fi/en/customer-service>

Monitoring hate crimes. Retrieved from <https://yhdenvertaisuus.fi/en/hate-crime-and-hate-speech>.
On: 03-Jan-2022.

Choane, M., Shulika, L. S., & Mthombeni, M. (2011). An analysis of the causes, effects and ramifications of xenophobia in South Africa. *Insight on Africa*, 3(2), 129-142.

Crenshaw, K (2016) *The Urgency of Intersectionality*. Ted Talk (Online). <https://www.youtube.com/watch?v=akOe5-UsQ2o>

Dalal, F. (2002). *Race, Colour and the Process of Racialization: New Perspectives from Group Analysis, Psychoanalysis and Sociology*. New York, NY: Brunner-Routledge.

Goldberg, D. T. (1993) *Racist Culture. Philosophy and the politics of meaning*. Blackwell

Hamed, S., Thapar-Björkert, S., Bradby, H., & Ahlberg, B. M. (2020). Racism in European health care: structural violence and beyond. *Qualitative health research*, 30(11), 1662-1673.

Helsingin Sanomat (2021) Klassikko–pelistä rävähti rasismikohu Helsingin yliopistolla: Fuksit pukeutuivat Afrikan tähti -hahmoiksi, opiskelija-järjestö pyytää anteeksi, 18 October. Available at: <https://www.hs.fi/kaupunki/helsinki/art-2000008340488.html> (Accessed 14 January 2022).

Helsingin Sanomat (2020) Hyvästi Pekka, 25 December. Available at: <https://www.hs.fi/talous/art-2000007703730.html> (Accessed 14 January 2022).

Helsingin Sanomat (2018) Pekka-pelin päähenkilö on piki-musta, puna-huulinen karikatyyri afrikkalaisesta – Joukko opiskelijoita vaati selitystä, näin valmistaja vastasi, 2 November. Available at: <https://www.hs.fi/nyt/art-2000005886890.html> (Accessed 14 January 2022).

Henry, F., & Tator, C. (2006). *The Colour of Democracy: Racism in Canadian Society*. 3rd Ed. Toronto, ON: Nelson.

Hummelstedt, I., Holm, G., Sahlström, F., & Zilliacus, H. (2021). 'Refugees here and Finns there'– categorisations of race, nationality, and gender in a Finnish classroom. *Intercultural Education*, 32(2), 145-159.

Keskinen, S., & Andreassen, R. (2017). Developing theoretical perspectives on racialisation and migration. *Nordic Journal of Migration Research*, 7(2), 64.

Keskinen, S. (2019). *Intra-Nordic Differences, Colonial/Racial Histories, and National Narratives: Rewriting Finnish History*. *Scandinavian Studies*, 91(1-2), p.163

Kurki, Tuuli (2019) *Immigrant-ness as (mis)fortune? Immigrantisation through integration policies and practices in education*. Academic dissertation. University of Helsinki, Faculty of Educational Sciences.

Make Equal. (2022). *Mikroaggressioner – Näthatshjälpen*. *Näthatshjälpen*. <https://nathatshjalpen.se/a/mikroaggression/>

McIntosh, P. (1990). *White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack*. Working Paper 189

Menard, R. (2016). *Doing equality and difference: Representation and alignment in Finnish identification*. *Text & Talk*, 36(6), 733-755.

National Equity Project. (n.d.). Lens of Systemic Oppression. Retrieved from <https://www.nationalequityproject.org/frameworks/lens-of-systemic-oppression>

Nieminen, Kati; Jauhola, Laura; Lepola, Outi; Rantala, Kati; Karinen, Risto; Luukkonen, Tuomas (2020). *Aidosti yhdenvertaiset Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja* 2020:50. Valtioneuvoston kanslia. Available at: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162552/VNTEAS_2020_50.pdf

Sudenkaarne, T., & Blell, M. (2021). Reproductive justice for the haunted Nordic welfare state: Race, racism, and queer bioethics in Finland. *Bioethics*.

Sue, D.W., Capodilupo, C., Torino, G., Bucceri, J., Holder, A., Nadal, K., & Esquilin M. (2007). *Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice*. Teachers College, Columbia University. Retrieved from https://gim.uw.edu/sites/gim.uw.edu/files/fdp/Microaggressions_%20File.pdf

What are some positive stereotypes and are they bad? Retrieved from: <https://www.betterhelp.com/advice/stereotypes/what-are-some-positive-stereotypes-and-are-they-bad/>. On: 11 Jan. 2022.

Yle (2021) Esko Valtaoja ja Renaz Ebrahimi ottivat rajusti yhteen nykyaktivismista Sannikka-ohjelmassa perjantaina, 19 November. Available at: <https://yle.fi/uutiset/3-12195118> (Accessed 14 January 2022)

Yle (2018) Blackface, racist song at student party spark controversy at Jyväskylä University, 27 March. Available at: <https://yle.fi/news/3-10135187> (Accessed 14 January 2022)

Yle (2020) En olisi odottanut tätä sinulta”, sanoi opettaja – Suomessa maahanmuuttajataustaiset oppivat huonommin kuin muut, tutkijan mukaan syrjintä rehottaa. Available at: <https://yle.fi/uutiset/3-11431717>

Wekker, Gloria (2016). *White innocence: paradoxes of colonialism and race*. Durham: Duke University Press