

STRUKTURELLA MÖNSTER & VITHETENS MÖNSTER

Erfarenheter av rasism och
diskriminering inom konsten

4	<i>Förord</i>
6	<i>Ordlista</i>
8	<i>Inledning</i>
10	<i>Intervjuerna – rasismens påverkan på konstarbetare</i>
10	Vithetsnormer inom svenska konstinstitutioner
11	Erfarenheter av rasism på arbetsplatsen
14	Stödfunktioner hos arbetsgivaren
15	Den informella mångfaldskonsulten
16	Mångfaldsbördan och representation
18	Konstarbetarnas mående och hälsa
20	Antirasistiskt arbete på konstinstitutionen
22	Rekryteringsprocessen
23	Sammanfattning
26	<i>Enkäten – konstnärernas och frilansande curatorers villkor</i>
27	Om rasism och diskriminering kopplat till hudfärg och etnicitet
29	Strategier vid fall av strukturell rasism och vithetsnormer
30	Påverkan på det konstnärliga arbetet
33	Om respondenternas bakgrund
33	Sammanfattning
34	<i>Slutord</i>

Förord

Jag har ägnat en stor del av min yrkesverksamhet åt att försöka förstå hur exkluderingsmekanismer, strukturer och marginalisering fungerar och påverkar både människor och organisationer inom konstfältet. Min utgångspunkt har varit att för att kunna tänka fram vad som behöver ändras behöver problemen synliggöras och synas först. Därför har jag följt initiativ, grupper och konstnärer som på något sätt driver kritiska, anti-institutionella eller dekoloniala praktiker. Ibland utan att arbetet behöver benämnas just så.

När jag blev tillfrågad att genomföra det här projektet såg jag möjligheten att lyfta något som det pratats om länge bland personer som rasifieras som icke-vita: de rasistiska strukturerna och vithetsnormerna inom konstinstitutionerna. Vi är många som har tagit upp detta i självorganiserade grupper, vid fester, på en gräsmatta en solig vårdag eller på en stökig bar. Vi har diskuterat upplevelserna med varandra och skrattat högt över hur absurd vitheten är. Vilat i varandras närvaro och i att inte bli ifrågasatta.

Dessa inofficiella sammanhang har gett mig kraft att förstå att jag inte är ensam i vad jag ser och upplever. Det har därför varit viktigt att i det här projektet lyfta fram röster från personer som blir utsatta för rasistiska strukturer inom konstinstitutionerna. Att kunna erbjuda ett utrymme där deras erfarenheter, vittnesmål och berättelser får ta plats och bli tagna på allvar har varit centralt. Intervjuerna föregicks av att säkra anonymiteten så att de intervjuade konstarbetarna kunde prata fritt. Jag känner mig ödmjuk inför förtroendet och engagemanget de har visat. Det har varit viktigt att låta förstå att personer som utsätts för rasistiska strukturer inte är ensamma i sin upplevelse, trots olika erfarenheter och förhållningssätt till sina respektive konstinstitutioner.

Titeln *Strukturella mönster och vithetens monster* kommer från en av intervjuerna. Citatet, som finns att läsa i sammanfattningen av intervjuerna i denna rapport, förklarar vad som är ett strukturellt problem: om händelser upprepas över tid och rum och flera personer har liknande negativa erfarenheter oberoende av varandra innebär det ett mönster, något återkommande. Det blir ett strukturellt problem. I det här fallet handlar det om rasistiska strukturer och vithetsnormer. En struktur som är så befäst i en institution, i byggnadens väggar, att den inte är direkt synlig men alltid närvarande. Det fick mig att tänka på spöken och monster. En närvaro som finns där och påverkar, som känns i kroppen. Ett monster är något som skrämmer, slukar och som tar över ett utrymme. Så tänker jag mig att vitheten agerar, den finns i allt. Den vill ta allt.

I mina funderingar kring hur projektet ska kunna vända sig till både de som erfar rasism och samtidigt vara tillgänglig för majoritetspubliken, kommenterade en kollega med erfarenheter av att rasifieras som icke-vit till mig: "Vi måste hela tiden förklara oss." Det blev en påminnelse om att det inte finns något stopp på hur mycket rasifierade personer behöver förklara, förtydliggöra, abc-prata med vitheten om rasism. Så länge vitheten inte vill förstå eller göra läxan själv ses personer som erfar rasism som ständiga informationstavlor. Jag förväntar mig inte att alla som inte utsätts för, eller lever med, rasism ska förstå allt. Men kunskapen kring rasism är fortfarande väldigt låg bland kollegor inom konstfältet och i samhället i stort. Ett strukturellt problem i sig.

Strukturella mönster och vithetens monster är ett projekt som synliggör olika aspekter av hur rasistiska strukturer och vithetsnormer tar sig i uttryck och hur detta påverkar den enskilde som rasifieras som icke-vit. Min förhoppning är att den här rapporten bidrar till att institutioner börjar lyfta detta problem internt och att projektet i sin helhet inspirerar till studier och forskningsarbete i ämnet.

Macarena Dusant

Ordlista

Då projektet och denna rapport använder sig av begrepp som kan vara svåra att känna till finns här en ordlista som kan underlätta läsningen. Ordlistan förklarar hur de förekommande orden och begreppen används inom ramen för projektet och rapporten.

den Andre: term för att peka på processen av främliggörande och där en person som rasifieras som icke-vit ses som avvikande från vithetsnormen, vilket reproducerar ett särskiljande mellan ett vi och dom.

Gaslighting: en sorts manipulation där personen blir ifrågasatt så att hen tvekar över sin egen uppfattning av en händelse. Det kan till exempel vara att den som utsätter någon för rasism vägrar erkänna beteendet som rasistiskt eller kommer med ursäkter om att personen inte kommer ihåg vad hen har gjort eller sagt.

Mikroaggressioner: att bli utsatt för upprepade och subtilt nedvärderande beteende i ord, handling eller förhållningssätt som till exempel osynliggörande, oförståelse, förminskning eller att ständigt behöva förklara sin bakgrund.

Minoritetsstress: en förhöjd stressnivå som personer som bryter mot normer upplever. Minoritetsstress påverkar hälsan med ökad psykosocial stress och påfrestning.

Rasifiering: teoretiskt begrepp som i vardagsbruk används för att synliggöra hur rasistiska strukturer i samhället skapar ojämlika maktrelationer mellan människor utifrån hudfärg. Rasifiering används för att peka ut att ras är en social konstruktion. Även vita människor rasifieras men deras rasifiering utgör normen, förstås som positivt och blir på så sätt "osynlig".

Representationsbörda: att tillhöra en marginaliserad grupp eller en minoritetsgrupp och känna av pressen av att representera en grupp i samhället. Till exempel kan en person från förorten förväntas representera alla olika grupper som befolkar förorten.

Stereotypisering: att bli kategoriserad utifrån en förenklad föreställning av en grups egenskaper. Stereotypa bilder av olika folkgrupper har producerats och reproducerats brett inom den visuella kulturen och konsten.

Strukturell rasism: används för att beskriva de aktiva och ofta osynliga beteendemönster och processer som gynnar de människor och grupper som tillhör majoritetssamhället. Strukturell rasism skapar barriärer för minoritetsgruppers deltagande i samhället och innebär att återkommande händelser påverkar den som blir utsatt.

Tokenism: när homogena organisationer använder sig av enskilda personer som bryter mot normen. Personen får symboliskt representera en grupp i samhället för att organisationerna ska uppfattas som mer inkluderande.

Vithet: en norm och ideologi i samhället som utgår från konstruktionen av ras. Vithet är en rasifieringsprocess som formar olika system för privilegier och överordning, men som förstås som osynliga då vithet är normen. Att rasifieras som vit innebär att få sociala, ekonomiska och politiska privilegier samt fördelar i samhället.

Vithetsnorm: en norm som utgår från vithetens perspektiv, och som anses vara den normala, självklara och överlägsna utgångspunkten och centra.

Vit skörhet: agerande från vita människor som intar en försvarsposition när de får synpunkter eller tillsägelser om sitt rasistiska beteende. Vit skörhet tar sig ofta uttryck genom att den vita personen gråter, blir arg eller blir tyst och vägrar på så sätt att förstå och ta ansvar för sitt rasistiska beteende.

Öppen rasism: beteende och praktiker som utsätter och förtrycker personer som rasifieras som icke-vita. Öppen rasism är direkta uttryck som anspelar på enskilda personers hudfärg eller bakgrund och som personer upplever i sin vardag. Det kan till exempel vara glåpord.

Inledning

Svenska konstinstitutioner är homogena arbetsplatser. Det finns få anställda som rasifieras som icke-vita. *Strukturella mönster och vithetens monster* vill utmana den starka övertygelsen att konstvärlden är befriad från förutfattade stereotypa föreställningar och rasistiska strukturer. Projektet önskar synliggöra villkoren för konstarbetare, konstnärer och fristående curatorer som rasifieras som icke-vita samt hur rasism, diskriminering och vithetsnormer påverkar konstarbetare på deras arbetsplatser.

I rapporten *Kultur med olika bakgrund* (2017) från Kulturanalys Norden framkommer att anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner inte representerar samhällets bredd gällande utländsk bakgrund. Utlandsfödda är överrepresenterade som anställda men kommer i hög grad från länder som Storbritannien, USA och Australien. Anställda med utlandsfödda föräldrar från Latinamerika, Afrika och Asien är underrepresenterade. Andelen anställda med utländsk bakgrund vid statligt finansierade kulturinstitutioner har ökat över tid men inte i förhållande till ökningen av personer med utländsk bakgrund i samhället i stort. Representationen av anställda med utländsk bakgrund har blivit sämre åren 2000-2015.

Ett av syftena med detta projekt har varit att lyfta frågan om rasism och arbetsmiljö inom det svenska konstfältet. Det finns ingen forskning i Sverige med fokus på hur konstarbetare som rasifieras som icke-vita och som är anställda vid konstinstitutioner upplever sin arbetsmiljö. Detta projekt utgör ett nedslag som kan ge insikt i rasifierade konstarbetares villkor inom konstfältet.

Strukturella mönster och vithetens monster består av en mindre kartläggning där information från intervjuer och en enkät sammanställs. Djupintervjuer har gjorts med anställda inom statligt finansierade, fristående och privata organisationer, och där personen har någon form av konstnärlig och beslutande anställning som producent, konsult, intendent eller curator. Tio anonymiserade konstarbetare intervjuades enskilt. Det är få personer som rasifieras som icke-vita på högre producerande positioner vilket innebär en större risk för utsatthet.

Intervjuerna ställde frågor om öppen rasism, rasistiska strukturer och hur vithetsnormer tar sig uttryck, men även om stödstrukturer på arbetsplatsen, eventuellt antirasistiskt arbete samt reflektioner kring rekryteringsprocessen. Det som framgår av intervjuerna är att alla respondenter har erfarenheter av rasistiska strukturer på sin arbetsplats, och att det påverkar dem på ett eller annat sätt.

Ett utdrag från intervjuerna har animerats för att tillgängliggöra dem. Animationerna är gjorda av Amanda Casanellas och finns tillgängliga på webben.

Enkätfrågorna vände sig till konstnärer och frilansande curatorer för att få fram en indikation på om det finns erfarenheter av rasism under konstnärliga uppdrag och i kontakt med svenska konstinstitutioner samt hur respondenterna upplever att dessa tar sig uttryck. Den totala populationen från enkäten är 51 respondenter.

Den här rapporten ger en kompletterande bild av intervjupersonernas erfarenheter och redogör för enkätens resultat. När ordet rasifierad används i den löpande texten pekar det på personer som rasifieras som icke-vita. Ordet rasifierad används på detta sätt för att förenkla läsningen.

Intervjuerna – rasismens påverkan på konstarbetare

Vithetsnormer inom svenska konstinstitutioner

Vithetsnormer genomsyrar stora delar av en svensk konstinstitutioners strukturer, från dess konsthistoriska referens till hur institutionens publika arbete planeras och formuleras, både internt och externt. Vithetsnormer kan komma till uttryck på olika sätt. I intervjuerna berättar några av de intervjuade konstarbetarna att vithetsnormer kan vara subtila, vilket gör det svårt att direkt peka på enstaka inslag eller händelser. Fler respondenter berättar att deras arbetsplats består av "bildade" personer vilket försvårar uppfattningen och händelser kopplade till vithetsnormer och kränkningar.

- Jag rör mig i en krets där man är väldigt diplomatisk, vilket gör att kränkningen inte alltid går att ta på. Jag skulle säga att de vithetsnormer som råder handlar om okunskap. Att man inte tänker sig för i sitt handlande.

Medan majoriteten av respondenterna redogör för specifika händelser berättar andra att vithetsnormer finns i allt, eller som en respondent svarar:

- Det är som att hela miljön är riggad i detta, och det blir svårt att peka på det. Det är som att själva frågan säger att det finns vithetsnormer men i den världen där jag är på min arbetsplats så är detta inte ens ett uttryck. Vi har inte ens använt ordet, det finns liksom inte. Jag inser att detta är första gången jag ska försöka förklara detta för mig själv.

Homogeniteten hos arbetsplatsens anställda är en återkommande referens när respondenterna ska förklara hur vithetsnormen tar sig i uttryck. En respondent exemplifierar det med att säga att "alla ser likadana ut" och att "alla heter likadant." En annan respondent menar att vithetsnormen uttrycker sig genom att inte se, att vita kollegor är blinda för att människor med olika hudfärg och bakgrund behandlas annorlunda. Samma respondent pekar på hur vita kollegor kan påpeka för den rasifierade personen: "Jamen, jag tänker aldrig på att du är född utomlands"

och ”du är en av oss”. På det sättet centrerar vitheten sig själv som norm och ger uttryck för färgblindhet, något som riskerar att utsätta den rasifierade konstarbetaren för mikroaggressioner genom att förminska eller förneka personens upplevelse av rasism.

Flertalet av respondenterna tog upp det publika arbetet som ett exempel på vithetsnorm inom institutionerna. En respondent berättar att hen fick höra från sin chef att göra det enkelt för sig och fortsätta rikta sitt arbete mot gruppen som redan besökte institutionens program.

- Ja men, det finns i allt. Från språket till bilderna vi väljer, det utbudet institutionen erbjuder. De ämnen som tas upp och som man jobbar med är för en vit övre medelklass, högskoleutbildad. Allt annat blir avvikande, allt annat blir en anpassning. Medan grundspråket som används är mot den publik som redan kommer, som redan har den största platsen i kultursektorn.

- Jag ser det som vithetsnorm i hur man prioriterar, det är väldigt skevt att delar av samhället prioriteras bara när det finns tid och pengar för det, som ofta är tillfälligt. Men den här grundverksamheten, grundbudgeten som jag ser som öronmärkt för den här lilla skara av människor som redan kommer, det ifrågasätter man inte.

Pratar arbetsplatsen om vithetsnormer? På denna intervjufråga svarar nio av tio respondenter att det inte lyfts alls på arbetsplatsen. En respondent svarar med att berätta att hen inte tror att kollegorna känner till begreppet. Det som framgår av intervjuerna är att institutionerna har lättare att förhålla sig till frågan om mångfald och inkludering än till frågan om rasistiska strukturer och vithetsnormer. Flera berättade att kollegor och chefer har svårt att ta till sig kritik när det gäller internt arbete med mångfald, även på arbetsplatser som aktivt arbetar med frågan. Något som är oroande är att sju av tio av respondenterna berättar att deras arbetsplatser inte arbetar eller intresserar sig alls för frågan om rasistiska strukturer.

Erfarenheter av rasism på arbetsplatsen

Öppen rasism är något som respondenterna berättar att de har erfårit främst vid publika sammanhang och i möte med externa parter. Denna typ av rasism var det enklare för respondenterna att få gehör och stöd för hos sina kollegor och chefer. En återkommande reaktion som respondenterna berättar om vid fall av öppen rasism, är att deras vita

kollegor och chefer blir förvånade. En reaktion som pekar på att kollegor inte förstår hur utbredd rasismen är och att rasism kan förekomma överallt, även inom den egna institutionen.

- Jag tog upp det med alla. För när det hände tredje gången, ja ba: "Men Gud för att ingen här kan något om det." Dom blev helt chockade. Såklart, för dom har aldrig upplevt rasism själva.

Att vara utsatt för strukturell rasism är vanligt förekommande och flera av respondenterna berättar att de har varit utsatta för gaslighting. Två respondenter berättar om händelser där de inte blir lyssnade till vid framförande av kritik till kollegor, och när en vit person framför samma kritik blir den personen lyssnad på. Respondenterna uttrycker att detta skapar en stark känsla av osäkerhet på arbetsplatsen. Att framföra synpunkter och kritik är för några av respondenterna ett arbete som kan slå tillbaka. En respondent berättar om villkoren för att vara en kritisk rasifierad röst i en vithetsnormativ konstinstitution.

- Jag har tänkt mycket på att min ton måste vara mjukare. Jag får inte ha för mycket pondus för det kan också vara hotfullt. Jag måste prata lugnt, jag måste prata snällt. Annars känner dom sig attackerade. Dom behöver inte bära det här i sina kroppar.

- Jag känner mig ganska matt och trött. Det är så mycket blandade känslor kring den här platsen för man har gett så mycket. För man vill verkligen förändra det interna liksom. För man tänker att man vill att det ska bli bättre. För man tänker att man har ett ansvar utåt.

Den strukturella rasismen upplevs olika av respondenterna beroende på om de är födda eller uppväxta i Sverige, kom till Sverige som vuxna eller är uppväxta i vita miljöer. Den sistnämnda gruppen berättar om en utvecklad känslighet för vit skörhet och anpassning till vitheten.

- Jag kan inte säga att jag har varit öppet utsatt och det tror jag att det är för att jag har vuxit upp i vita rum, och som överlevnadsstrategi så navigerar jag supersmidig i vitheten. Du vet, ta hand om vitas känslor för att jag vet att vit skörhet finns. Det jag har mött mer på min arbetsplats är mikroaggressioner och gaslighting. Jag har vuxit upp med det så att för mig är det ibland väldigt

svårt att upptäcka att jag blir utsatt för dom sakerna. Men jag vet också att det är dom sakerna som gör att man känner en enorm minoritetsstress när man synliggör det för sig och börjar konfrontera sig själv med det.

De respondenter som kommit till Sverige som vuxna vittnar om hur de idag har blivit utsatta för mikroaggressioner utifrån sitt sätt att tala och använda språket. På frågan om konstarbetaren har blivit utsatt för rasism och diskriminering på sin arbetsplats svarar en respondent:

- Just kopplat till hudfärg, nej jag tror inte det. Jag tror snarare i relation till kulturella former, och i relation till att man har en särskild dialekt för att man inte växte upp här. Man ses som mindre kompetent, man måste visa och prestera under längre tid för att senare ses som kompetent.
- Det är en utmaning med språk. Det är ett jättestarkt vapen. Till exempel på min tidigare arbetsplats, då tog ingen mig seriöst. De trodde att jag var som mitt språk, som en tolvåring som om jag inte hade erfarenhet eller inte hade en idé om vad jag pratade om bara för att jag inte kan säga de mest sofistikerade orden på svenska.

En respondent berättade om att bli utsatt för mikroaggressioner och vad den typen av rasism innebär, att den som blir utsatt behöver bära den vita kollegans agerande. Respondenten hade blivit utsatt för exotifiering genom att en kollega uttryckte sig stereotyp i förhållande till respondentens bakgrund i ett annat land.

- Den typen av exotifiering. Jag tycker att den är väldigt mörk för den är så förnekande, den som gör på det sättet tror att den är rolig eller att det är harmlöst på något sätt. När det hände blev det ganska jobbig stämning, minns jag. Men det var ändå jag som fick bära det, så att jag kände mig tvungen att tydligt markera genom att inte le och på så sätt bekräfta hennes kommentar. I och med att det blev obekvämt stämning så blir det en typ av informellt arbete. Att sätta en gräns. Då ligger det på mig att sätta gränser, snarare än att den andra partnern sätter sin gräns själv.

Stödfunktioner på arbetsplatsen

Vid frågan om respondenterna kunde vända sig till sin arbetsgivare vid fall av öppen rasism och diskriminering, svarar några av respondenterna att de känner att de kan vända sig till sin chef men att den anställde känner att det är oklart huruvida arbetsplatsen har en tydlig plan för att hantera ärendet. Andra respondenter uttrycker att det inte är självklart, på grund av osäkerheten om händelsen skulle tas på allvar.

Vid fall av strukturell rasism uttrycker respondenterna att det inte är självklart alls att vända sig till sin chef eller kollegor med frågan. Några respondenter berättar att när de har pekat på rasistiskt beteende hos sina kollegor har den anställde själv blivit utsatt för strukturell rasism genom vit skörhet och gaslighting. Två respondenter berättar att de har varit i kontakt med facket vid fall av strukturell rasism men kunde inte få hjälp då facket inte arbetar med frågan och saknar kompetens. Eftersom stöd inte finns att få vare sig hos arbetsgivaren eller facket vänder sig konstarbetaren oftast till olika informella grupper eller nära vänner.

- Jag försökte vända mig till min chef. Hon ville att jag skulle vända mig till henne medan jag var sådär, "Jag kan inte vända mig till dig med detta för du sitter med på de här mötena och låter detta ske. Du är del av problemet."
- Din chef måste acceptera och erkänna din upplevelse för att dra ärendet vidare. För att ens starta det formellt. Och jag känner mig inte bekväm med att gå till min chef om det skulle vara minsta lilla gråzon eller om det handlar om något internt med min kollega. Och att jag skulle mötas av stöd i det. Då måste jag snarare vara beredd på att ha energin att övertyga dom om det och tvinga dom att sätta igång processen och hela tiden titta över axeln för att se att min version speglas i vad dom säger och inte misstolkar mig. Och sen måste jag stå på mig i det. Det är ett väldigt krävande process.
- Hur ska man vända sig och prata med närmaste chef om närmaste chef kanske inte är utbildad i de här frågorna? Vi kanske borde ha som krav att personerna man ska anmäla sådana incidenter till borde ha fått en grundläggande kompetensutbildning.

Den informella mångfaldskonsulten

Konstarbetare som rasifieras som icke-vita kan ofta finna sig satta i två situationer. Den ena är att de oftast är ensamma som rasifierade i organisationen eller avdelningen de arbetar på. Den andra är att personen får inta en roll som kan kallas för ”informell mångfaldskonsult”.

Att vara informell mångfaldskonsult innebär att den anställde får ta på sig rollen att utbilda sina kollegor utan att det ingår i tjänstebeskrivningen och utan extra ersättning. En roll som ses som en kompetens utan att den formellt definieras som en kompetens. Det innebär att rollen som informell mångfaldskonsult är något som efterfrågas i det löpande arbetet utan att det tydligt definieras i arbetsuppgifterna, eller bidrar till löneutveckling. Rollen som informell mångfaldskonsult ger även upphov till ökade arbetsuppgifter som i många fall bedrivs utanför ordinarie arbetstid.

- Man märker allt man gör utanför jobbet också. Jag tänkte på strategier, hur ska jag framföra det här till min chef? Så att hon tar det på ett bra sätt? Tänka strategiskt. Jag pratade med vänner utanför jobbet. Det blev en del av arbetet. En vän sa till mig: ”Men du gör mångfaldsarbete. Folk får betalt för det här och för att jobba med de här frågorna.”

Det är vanligt att icke-vita anställda får inta rollen som informella mångfaldskonsulter på vithetsnormativa konstinstitutioner. Det är en roll som antingen tillskrivs den anställde eller som den anställde tar på sig självmant på grund av rådande normer. Flera respondenter pekar på bristen av kompetens och kunskap inom institutionerna.

De anställda respondenterna inom offentligt finansierade institutionerna pekar på att de som statlig institution har ett politiskt uppdrag att arbeta med mångfald och breddad rekrytering men att detta sällan tas på allvar. Istället berättar flera offentligt anställda att det faller på de som enskilda att lyfta frågan och att det finns en brist på intresse för mångfaldsarbetet hos kollegorna.

- Jag har själv försökt med de här seminarierna men ingen kommer. När det väl gäller på riktigt så är det ingen som är intresserad. Men när det är någonting kan man få frågan: ”Men vad tycker du?”, ”Hur tänker du här utifrån ett mångfaldsperspektiv?” Det är ingen som har sagt att det är min fråga. På ett sätt, genom att ofta lyfta mångfald så har jag kanske gjort det till min fråga.

Att jag kanske själv är lite medskyldig där. Men det är för att ingen annan lyfter den. Och det är inte för att jag är expert, för jag är ingen expert heller.

Det framkommer i intervjuerna att rollen som informell mångfaldskonsult är tveeggad. Det förväntas av den rasifierade att hen ska förse arbetsplatsen med information och kompetens men att det ska göras på ett sätt som inte utmanar vitheten och dess position i konstfältet eller arbetet. Några av respondenterna vittnar om att de behöver aktivt tänka på strategier för att framföra synpunkter till vita kollegor och chefer på sätt som inte triggar igång vit skörhet och gaslighting.

- Jag tänkte mycket både på förväntningar som sattes på en och den här grejen att hålla ihop hela tiden. Den här känslan av att censurera sig själv för att inte ta för mycket plats för att inte hota dom. Jag fick ibland trippa på tå för hur jag uttrycker mig, vad jag tänker, vad jag tycker kring förändringsarbete eller mångfaldsfrågor. Det var väldigt mycket motstånd.

Respondenterna har olika förhållningssätt till rollen som informell mångfaldskonsult: någon har gett upp rollen, en annan har gjort den till sin fråga och en tredje försöker navigera i vad det kostar att engagera sig i rollen. Den gemensamma nämnaren är att denna roll kostar, både vad gäller emotionellt arbete, tid och utsatthet. Alla blir inte tillskrivna rollen som mångfaldskonsult, en respondent svarar att det beror på avsaknad av intresse på institutionerna kring frågor som rör mångfald, rasism och vithetsnormer.

Den anställde som används som informell mångfaldskonsult saknar ofta den formella kompetensen som rör arbetsmiljöfrågor och organisationsfrågor. Ändå vittnar åtta av tio respondenter att deras insats är den enda inom organisationen. Bara en respondent berättar att hens organisation har arbetat långsiktigt med frågan och med externa konsulter. De flesta arbetsplatserna tar in föreläsare endast vid enstaka tillfällen eller har enskilda inslag eller aktiviteter.

Mångfaldsbördan och representation

En homogen arbetsplats bidrar i vissa fall till att den rasifierade konstarbetaren känner representationsbörda. Flera respondenter uttrycker att de genom sin närvaro känner att de både ska fylla i arbetsplatsens mångfaldskvot och representera en hel grupp i samhället.

- Och eftersom jag är den första utomeuropeiska personen som har varit på den här höga positionen så tror jag också att jag känner av den här representationsbördan.

En respondent tar upp rollen att behöva representera, ha kunskap om och tala för en hel grupp i samhället, vilket en enskild person omöjligt kan göra.

- Jag har också en begränsad förmåga utifrån mina upplevelser. Jag kan inte förstå alla grupper i samhället, men det är något som förväntas. För dom har en idé om att de Andra är en klump som kan behandlas endast på ett sätt, och det sättet försöker de lista ut hela tiden. Så det är svårt, man hamnar i en omöjlig situation att representera något som man inte kan representera.

Att vara den enda anställda som rasifieras som icke-vit gör att personen kan bli ensam med sina erfarenheter av strukturell rasism och har ingen på arbetsplatsen att vända sig till. Detta gör att den anställda bär på upplevd rasism och vithetsnormer utan att kunna ventileras eller få stöd hos kollegor. Det kan bidra till ökad minoritetsstress på arbetsplatsen. Fler respondenter berättar om att de själva ordnar interna seminarier, tipsar om föreläsningar och samtal men att få dyker upp på dessa. Respondenterna vid offentligt finansierade institutioner berättar att detta skapar en ovisshet kring sitt uppdrag och arbete. De berättar även att detta interna arbete ofta vänds till att vara ett personligt intresseområde istället för att ses som ett strukturellt problem i organisationen.

- Men annars är det ju som alltid, lyfter man någonting på ett möte eller liknande, på något gemensamt tillfälle, så är det tystnad och så får man höra efteråt, någon kommer fram och säger "Det du sa var viktigt" eller "Så kan vi inte göra men det var viktigt att du tog upp det". Men det är inget som sägs i rummet och då blir det ju att du blir den ensamma rösten mot cheferna och då förvandlas de till något personligt.

- Jag tyckte det här var jättejobbigt då kände jag mig väldigt ensam för jag var också den enda fastanställda på en sådan position som var invandrare. Alla andra var härifrån. Jag var den enda som förkroppsligade och representerade den Andre så att säga.

Ansvar som rasifierade konstarbetare känner inför att vara personen som ska bidra till att förändra institutionens homogena struktur, återkommer hos flera respondenter.

- Man har gjort mycket mer än vad man har fått tillbaka. Nu kan jag tänka att vi får tillbaka det, för nu kommer strukturerna att ändras där man anställer fler personer som kanske har en bredare bakgrund. Då kommer det inte att vara samma typ av struggle, eller det hoppas jag på.

En respondent lyfter frågan om att kvinnor som rasifieras som icke-vita har det svårare än män i ett konstfält där mäns insatser premieras i högre grad än kvinnors. Konst är ett kvinnodominerat fält men med starka patriarkala strukturer. Konstnärernas metoo-upprop som fick namnet #konstnärligfrihet lyfte detta år 2017. Något som inte togs om hand i #konstnärligfrihet var att inkludera rasismen i metoo-uppropet och hur det påverkar kvinnliga rasifierade konstarbetare.

- För mig var det, när man sökte jobbet i tio år och inte ens fick komma på intervju så blev det: "Det här är min enda chans." Då jobbar man järnet och jag tror, tyvärr att det är så här, framför allt för kvinnliga BIPOC, att vi vet att vi måste prestera femtioelva gånger mer. För att vi blir bedömda mycket, mycket hårdare.

Konstarnas mående och hälsa

Ett av syftena med intervjuerna var att ta fram information om villkoren för konstarbetare som rasifieras som icke-vita och som är anställda på de svenska konstinstitutionerna. På frågan hur respondenterna trivs på sin arbetsplats är svaren varierande. Några är mycket nöjda och har goda förhållanden till sina kollegor och chefer, medan andra känner ren ångest inför att gå till jobbet. Ytterligare en grupp respondenter uttrycker att de känner sig desillusionerade inför sin arbetsplats.

Något som alla respondenter är ense om, oavsett hur de beskriver sin arbetsmiljö, är att de har upplevt strukturell rasism och att de blir påverkade av vithetsnormen. Även de som trivs på sin arbetsplats uttrycker i sina svar att de rasistiska strukturerna påverkar dem på ett djupare plan. Försiktighet är ett ord som återkommer hos flera av respondenterna. Det gemensamma är att alla respondenter aktivt tänker på sitt beteende i förhållande till den strukturella rasismen på arbetsplatsen. En respondent berättar om hens arbete som informell mångfaldsarbetare, där de vita kollegorna har svårt att ta till sig synpunkter om arbetsplatsens homogenitet.

- Jag blev sådär: "Shit, jag måste inte bara försöka hålla ihop. Jag måste också visa att förändringsarbete är bra." Det har tagit jättemycket energi och det behöver dom inte tänka på. Det har kostat ens hälsa väldigt mycket.

Av de konstarbetare som berättar att de är aktiva i mångfaldsfrågor på sin arbetsplats vittnar tre av sju om att de blir utsatta för starka reaktioner och i vissa fall även repression. Fyra av tio berättar om mobbningsliknande situationer medan andra berättar att de är utfryssta på arbetsplatsen eller blir utsatta för grova anklagelser efter att ha tagit upp frågan om rasistiskt beteende och rasistiska strukturer. Några berättar att detta händer trots att arbetsplatsen uppmuntrar eller har efterfrågat input från konstarbetaren, eller där hen uppfattat att arbetsplatsen tagit i beaktande konstarbetarens icke-vita, migrations-, eller förortsbakgrund som en positiv merit vid rekryteringsförfarandet. Många av respondenterna berättar om att risk för anklagelser från vita kollegor och chefer innebär oro för framtida arbetstillfällen inom ett litet konstfält där rekrytering av tjänster främst sker via nätverk och kontakter.

De respondenter som uttrycker att de har goda erfarenheter från sin arbetsplats pekar på att institutionen har flera anställda med olika erfarenheter och bakgrunder, speciellt om de anställda och även chefer har bakgrund i andra länder. En annan omständighet till att respondenten uttrycker att de trivs på sin arbetsplats är att de har som strategi att anpassa sig för att inte orsaka konflikter. Anpassningen kan innebära en strävan efter att inte rasifieras som icke-vit eller att kategoriseras som den Andre, utan kunna passera i vithetsnormens strukturer. Det innebär till exempel att konstarbetaren inte engagerar sig i frågor som rör mångfald, rasism och vithetsnormer, men även att konstarbetaren är försiktig med vad den säger gällande mångfaldsfrågor när sådan information efterfrågas.

De konstarbetare som har hittat strategier berättar att det bland annat handlar om att skapa en distans till frågor som rör vithetsnormer, rasism och mångfald.

- Det finns en tröskel som är väldigt lätt att nå och det stannar där också. Om man går in och vill påverka de här organisationerna, så kräver det mycket energi och arbete. Till slut leder det till att du definieras utifrån dom frågorna.

Försiktighet som strategi innebär att konstarbetarna lägger ned mycket tankeverksamhet på sättet de formulerar sig, internt och gentemot en publik och även när de förmedlar synpunkter till sina kollegor.

- Om man tar upp vissa frågor som handlar om diskriminering eller mångfald eller representation så ses man som en representant av dessa frågor med egenintresse. Och på något sätt undermineras ens professionalitet eller kompetens när jag gör vissa bedömningar för att man har en närhet till dessa frågor. På det sättet är vita kollegor kanske mer allmängiltiga för de representerar aldrig en särskild grupp, och på det sättet får dom större utrymme till att driva olika typer av frågor, från jämställdhet till frågor om rasism, diskriminering till arbetsmiljö och så vidare. Den möjligheten fräntas från en, särskilt när man är ensam. Är du ensam blir du väldigt sårbar i relation till att du är den enda som kan representera vissa frågor, så du kommer att bli tillfrågad samtidigt du kommer att ses som partisk. Du hamnar i en paradoxal situation.

Försiktigheten tar sig även i uttryck genom att dölja sin kultur eller bakgrund. En respondent uttrycker hur den aktivt tänker på att inte avslöja sin utomeuropeiska bakgrund för att undkomma rasifiering. Denna strategi resulterar i att personen begränsar sig själv.

- Alltså, jag är väldigt medveten om att jag oftast inte läses som utomeuropeisk. Och att jag på något sätt har språknyckeln, vilket gör att jag smälter in på ett sätt, att jag funkar på en väldigt vit arbetsplats. Jag kan välja det på ett sätt. Jag är medveten om att jag kan göra det. Men jag är också medveten om att det är en väldigt begränsad roll och att varje gång jag väljer att ha mer lager än så, så blir jag ju exotifierad väldigt snabbt.

Antirasistiskt arbete inom konstinstitutionen

Åtta av tio respondenter berättar att de saknar ett aktiv internt mångfaldsarbete på arbetsplatsen. Respondenterna som är anställda hos statligt finansierade institutioner berättar att det saknas relevant arbete som ska leda till att bryta den interna homogeniteten, trots att arbetsplatsen har ett uppdrag att arbeta med mångfalds- och inkluderingsfrågor. En respondent uttrycker att mångfaldspolicyn som finns är dåligt formulerad, den "saknar förmågan att driva ett förändringsarbete." Respondenterna som arbetar på privata institutioner berättar att det helt saknas intresse för frågorna. De som arbetar inom fristående organisationer berättar att, i och med, deras närvaro har ett mångfalds- och antirasistiskt arbete påbörjats, både internt och externt, dock med viss tröghet i vissa fall. En respondent förklarade avsaknaden av antirasistiskt arbete så här:

- Generellt tycker jag att det är en bra arbetsplats, det är kanske lite naivt när det gäller antirasistiskt arbete.
- På vilket sätt tänker du att det är naivt?
- För det är väldigt lätt att, när man jobbar med kultur, känna att man inte är rasistisk, man bara inte är det och då behöver man inte jobba aktivt med det.

De respondenter som har högre beslutande positioner på sina arbetsplatser berättar att innan deras anställning saknades ett aktivt arbete för att bryta homogeniteten, något de själva försöker implementera i organisationen trots hög arbetsbelastning och viss tröghet i arbetet med frågan. Alla respondenter berättar att arbetsplatsen främst arbetar eller har arbetat med mångfaldsfrågor i institutionernas publika program. Flera respondenter uttrycker frustration i hur institutionen arbetar publikt med frågor som rör rasism, postkoloniala och dekoloniala perspektiv, urfolk och migration.

- Dom vill skapa förändring så länge dessa förändringar är förknippade med någon form av kulturellt kapital som kan gynna deras rykte eller den bild som dom på något sätt vill visa utåt. Och det har att göra med just innehållsfrågor. Det vill säga att, nu är det trendigt med diaspora och då bjuder man in konstnärer som representerar detta i form av utställningar.
- Det här med att jobba på en plats där du ser att det inte finns någon vilja till att integreras i samhällets olika grupper. Samtidigt som det är en institution som massproducerar olika program och utställningar med frågor som handlar om rasism, dekolonialitet och postkoloniala teorier. Och då skapar det en sådan stark kontrast mellan sättet folk lever sina liv och det dom producerar.

Några av respondenterna lyfte Black Lives Matter som ett exempel på performativt agerande. Under våren och sommaren 2020 utlöstes internationella protester till följd av det polisiära mordet på den afroamerikanske medborgaren George Floyd i USA. Då visade en rad svenska konstinstitutioner stöd för protesterna genom att lägga upp ställningstaganden på sociala medier. Samtidigt saknade institutionerna erfarenhet och personal kopplade till frågan eller vidare arbete med antirasism, och speciellt arbete med anti-svart rasism. En respondent uttrycker hur antirasism för vita kollegor är mer en fråga om programinnehåll än om livsvillkor.

- Till exempel, för dom är mångfald en fråga om representation och inget annat. Men för mig har det aldrig handlat om representation utan om materiella villkor, just möjligheten till en arbetsplats, att göra karriär. Det handlar om livet, det kan innebära att kunna ha någon form av makt över sitt liv, och kunna röra sig i vissa rum och kunna arbeta med de frågor man är intresserad av. Att kunna få tillgång till platser utan att bli diskriminerad. Det handlar om helt andra frågor.

Rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen beskrevs av samtliga respondenter som bristfällig. Alla har inte insyn i rekryteringsarbetet på sin arbetsplats men kunde uppfatta att rekrytering främst sker utifrån kontakter och nätverk, speciellt vid privata och ideella institutioner. De respondenter som har högre beslutande positioner på sina arbetsplatser berättar att de arbetar aktivt med att främja mångfald vid anställningar.

Vid en statligt finansierad institution berättar en respondent att de utlyser tjänster offentligt, men de som sedan får anställning är någon som kollegorna eller chefen känner. När det gäller de tillfälliga tjänsterna tillsätts dessa via egna nätverk och innebär att det bidrar till att personer som får utveckla ett CV och utvidga sitt nätverk är de som redan känner personer på institutionerna.

- På min avdelning i alla fall, när det gäller de permanenta tjänsterna så har man en ganska öppen rekryteringsprocess, man är genuint intresserad av att titta på inkomna intresseanmälningar. När det gäller tillfälliga anställningar som ibland kan vara ganska många, så är det mycket som sker via kontakter.

Flera av de intervjuade ser rekryteringsprocessen som en reproduktion av vithetsnormer. En respondent uttrycker att rekrytering sker utifrån kompetens men att institutioner inte tar ansvar för att kompetensen definieras och formuleras av vita personer med homogen bakgrund.

- Rekryteringsprocesserna ser ut på följande sätt: det är tre kvinnor med liknande namn, som bor i samma stadsdel, har gått i samma skolor och som kommer att bedöma andras kompetens. Så risken är väldigt stor att dom beslut som tas är i relation till en och samma subjektivitet. Det finns en väldigt homogen blick som kommer att bedöma andra personers kompetens.

Flera respondenter uttrycker att mångfald eller att tillhöra en minoritetsgrupp i samhället inte ses som en kompetens och att det aldrig är ett krav i tillsättning av nya tjänster. Respondenterna menar att det skapar en situation där en mångfald av erfarenheter och bakgrunder istället värderas som ett extra tillägg.

- När det kommer till mångfald så finns inte dom hårda kraven. Det är alltid så dom skriver i alla annonser, att de "eftersträvar" eller "önskar" mer mångfald men det är liksom en bonus på dom grundläggande förutsättningar och kraven.
- Det är just det här att man inte tar ansvar som verksamhet för att förändra utan mer säger, "Ja, men vi skulle gärna vilja anställa om det bara kom någon som är den här perfekta personen och som råkar vara rasifierad också."

Flera respondenter som är anställda vid statligt finansierade institutioner berättar att institutionen inte arbetar alls med frågan om mångfald vid rekrytering. En respondent berättar att hens institution inte tar upp frågan.

- Det är tydligt att man ofta rekryterar personer som ser likadana ut. Det syns ju i rekryteringsprocessen när man ser vilka det är som blir anställda. Vi har under dom åren som jag har jobbat där aldrig haft en diskussion om detta. Varken hur vi ska jobba externt eller att vi skulle vara ett problem internt. Vi har inte ens nuddat vid tanken att vi skulle vara del av problemet.

Sammanfattning

Intervjuerna visar att konstarbetare som rasifieras som icke-vita upplever att de i hög grad utsätts för strukturell rasism i deras arbetsmiljö. En respondent förklarar att det är som #metoo, att det är ett mönster som upprepas över tid och på fler ställen. Så kan vi se på rasism, det är ett strukturellt problem som utsätter konstarbetare som rasifieras som icke-vita.

- Problemet är att majoriteten inte ser problemet. Det är som att en överreagerar hela tiden. Det gör att det är jättesvårt, det är lite som metoo. Det krävdes ett offentligt samtal som visade att "Aha! om det händer till mig,

till dig, till dig, till dig, till dig, då är det en struktur som repeterar.” Bara då kan man se att det är ett mönster som repeteras. Och vad är en struktur? Det är ett mönster som repeteras. Det är inte enskilda episoder, här och där, som inte har att göra med varandra. Så när vi som upplever dessa situationer pratar, vet vi exakt vad den andra menar. För vi alla har upplevt det på olika sätt, i olika moment och situationer på olika nivåer.

Som berättelserna och vittnesmålen i denna rapport indikerar är villkoren för konstarbetare som rasifieras som icke-vita svår. De kan förväntas uppfylla mångfald genom sin närvaro, representera en hel grupp i samhället, vara informella och obetalda mångfaldskonsulter samt framföra synpunkter på ett sätt som inte triggar igång vit skörhet. Detta riskerar att utsätta den rasifierade konstarbetaren för minoritetstress och en känsla av alienering på arbetsplatsen. Den homogena och vithetsnormativa arbetsplatsen utgör ett hinder för institutionens kompetenshöjning och utveckling. En respondent berättar om konstinstitutioners homogenitet utifrån ett intersektionellt perspektiv. Hen uttrycker sig i relation av att ha erfarenhet från andra vita homogena sammanhang men som är mer diversifierade avseende klass, bakgrund, erfarenheter, sociala praktiker och levnadssätt. Sammanhang som är vithetsnormativa men som speglar samhället på ett annat sätt. Respondenten menar att konstsammanhang är homogena på fler sätt än endast utifrån hudfärg.

- Faktum är att varken jag eller mina kollegor är universella. Det finns massvis med saker som vi inte förstår eller aldrig kommer att förstå för att vi saknar den erfarenhetsbaserade kunskapen och där vi även saknar empati för dessa frågor. Och problemet är just att när du har skapat så homogena institutioner – organisationerna är inte homogena dom är exceptionellt homogena – så har du på något sätt omöjliggjort förmågan till en intelligent organisation.

Att vara anställd konstarbetare och rasifieras som icke-vit påverkar måendet på ett radikalt sätt. Ett ämne som återkom hos respondenterna är arbetsbelastningen. Nio av tio respondenter påtalar att de har hög arbetsbelastning och att de upplever mycket stress på sin arbetsplats. Två vittnar om dysfunktionella arbetsplatser. Av tio respondenter har tre varit sjukskrivna och en person blev utbränd på grund av arbetsbelastning och rasistiska strukturer. Åtta av tio respondenter har mått dåligt eller mår dåligt på sina arbetsplatser och respondenterna kopplar måendet till rasistiska strukturer. Hög arbetsbelastning tillsammans med upplevd strukturell rasismen skapar en ohållbar arbetsmiljö för många av de intervjuade konstarbetarna.

Enkäten – konstnärernas och frilansande curatorers villkor

Enkäten vände sig till konstnärer och frilansande curatorer som erfar att de rasifieras som icke-vita. Enkäten fanns att tillgå på svenska och engelska under augusti - september 2022. Den totala populationen för enkäten är 51 respondenter. Enkäten genomfördes via ett formulär i Google som är en enklare variant av enkätformulär. Den var indelad i tre olika kapitel som tog upp frågor om upplevd rasism och diskriminering, om vithetsnormers påverkan och om respondentens bakgrund. Några av kategorierna var hämtade från rapporten *Vit, svart eller brun – handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg* publicerad av Länsstyrelsen, 2019. Dessa kategorier utvecklades i vissa fall.

Syftet med enkäten har varit att få insikt i om konstnärer och frilansande curatorer har erfarenheter av rasism och diskriminering i sitt yrkesliv och i kontakt med svenska konstinstitutioner. Med enkäten finns en vilja att förstå hur konstnärer och frilansande curatorer erfar att rasistiska strukturer tar sig uttryck samt om de erfar att de behöver använda sig av strategier för att förhålla sig till och bemöta rasistiska strukturer och vithetsnormer.

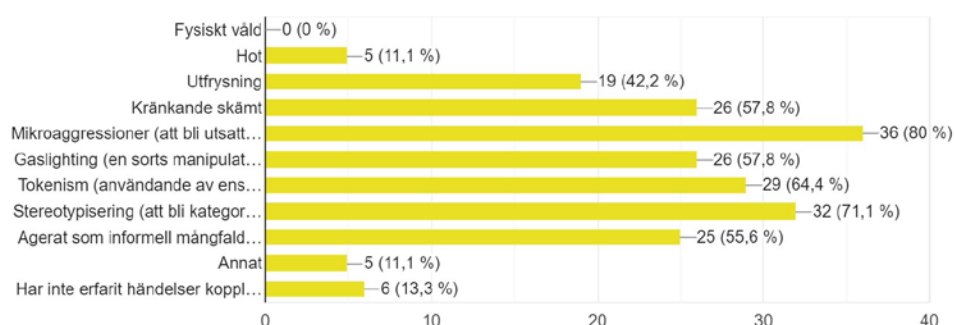
Enkätsvaren ger en indikation på villkoren för konstnärer och frilansande curatorer som rasifieras som icke-vita, och hur denna grupp upplever rasism och diskriminering i sin yrkesverksamhet.

Om rasism och diskriminering kopplat till hudfärg och etnicitet

På frågan om konstnärer eller frilansande curatorer har erfarit rasism och diskriminering kopplat till sin hudfärg eller etnicitet har respondenterna svarat att de i hög grad har upplevelser av detta. Här kunde respondenten kryssa i flera alternativ. En majoritet av respondenterna känner till andra personer som i sina yrkesroller har blivit utsatta för nedan angivna kriterier.

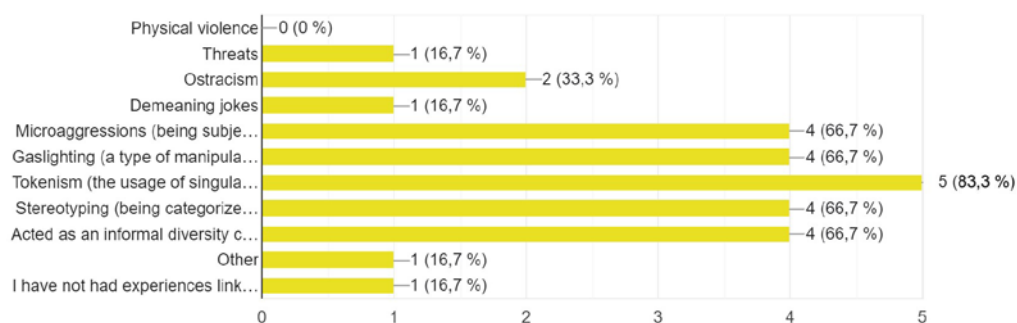
1. Jag har i min yrkesroll som konstnär eller curator erfarit något av följande kopplat till min hudfärg eller etnicitet (du kan kryssa i flera alternativ):

45 svar



1. In my professional role as artist or curator I have experienced the following related to my skin color or ethnicity (you may select several):

6 svar



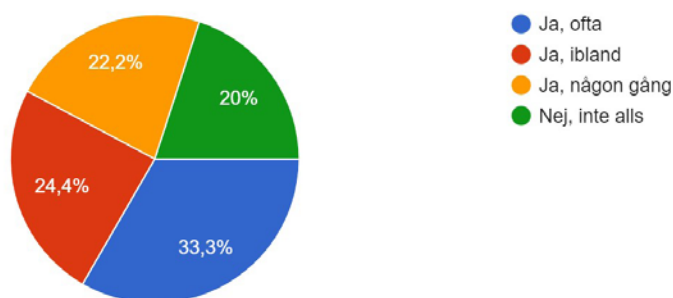
Enkätresultatet visar att 80 % av respondenterna anger att det inte finns en organisation att vända sig till vid fall av rasism och diskriminering kopplat till hudfärg eller etnicitet. Hit räknades formella organisationer som fackförbund, intresseorganisationer eller myndighetsorganisationer som exempel. På frågan om respondenten på eget initiativ har ingått i inofficiella sammanhang för att få stöd vid fall av rasism och diskriminering kopplat till hudfärg eller etnicitet, svarade 66% att så var fallet.

En stor del av respondenterna har i sin yrkesroll erfarit negativ påverkan inför nya uppdrag vid framförande av kritik gällande rasism och/eller vithetsnormer till kollegor eller uppdragsgivare. 23 % svarar att de erfarit att framförande av kritik påverkat möjligheter till framtida uppdrag/samarbeten, medan 54 % har svarat att de ibland eller ofta erfarit påverkan. 21 % anger att de inte alls har erfarit negativ påverkan inför nya uppdrag vid framförande av kritik gällande rasism och/eller vithetsnormer till kollegor eller uppdragsgivare.

En stor andel av respondenterna anger att deras ekonomi har påverkats i förhållande till rasism och vithetsnormer inom konstfältet genom till exempel erfarenheter av exkludering. Endast 19 % anger att det inte har påverkat deras ekonomi alls.

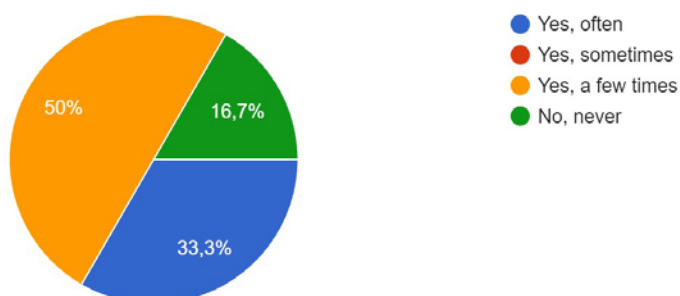
7. Jag har i min yrkesroll som konstnär eller curator erfarit att min ekonomiska situation påverkats negativt p.g.a. rasism och vithetsnormer inom konstfältet, t.ex. genom exkludering.

45 svar



7. In my professional role as artist or curator I have experienced negative impact on my financial situation due to racism and whiteness norms within the art world, for example due to exclusion.

6 svar



Strategier vid fall av strukturell rasism och vithetsnormer

Enkäten har haft som syfte att lyfta fram om konstnärer och frilansande curatorer, som rasifieras som icke-vita, använder sig av strategier i sin yrkesroll för att undkomma rasism och diskriminering kopplat till sin hudfärg och etnicitet. 41 % svarade att de använder sig av strategier för att undkomma rasism och diskriminering medan 47 % anger att de ibland eller någon gång har använt sig av strategier för att undkomma rasism och diskriminering i utövandet av sin yrkesroll.

En stor andel anger att de i förhållande till vithetsnormer har upplevt ensamhet, exkludering, förminskning, känt sig ovälkommen eller att inte bli tagen på allvar, fått negativa kommentarer och erfårit oförståelse samt ifrågasättande av sitt konstnärliga arbete och i sin yrkesroll som konstnär eller frilansande curator. 68 % anger att de känt representationsbörda.

8. Jag har i min yrkesroll som konstnär eller curator erfårit något av nedanstående på grund av vithetsnormer inom det svenska konstfåtet (du kan kryssa i flera alternativ):

45 svar



8. In my professional role as artist or curator I have experienced the following due to whiteness norms in the Swedish art world (you may select several):

6 svar



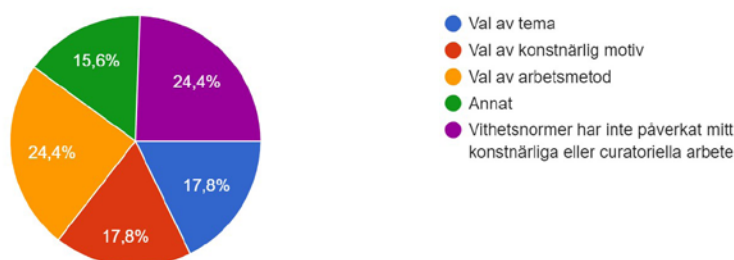
Påverkan på det konstnärliga arbetet

Enkätsvaren visar att vithetsnormer har påverkan på konstnärers och frilansande curatorers arbete. 41 % svarar att de har använt sig av olika strategier för att förhålla sig till vithetsnormer inom det svenska konstfältet. 39 % svarar att de ibland eller någon gång har använt sig av strategier för att förhålla sig till vithetsnormer.

21 % anger att vithetsnormen inte har haft någon påverkan på det konstnärliga arbetet. Svaren visar att vithetsnormen påverkar främst genom val av tema, val av arbetsmetod och Annat. 27 % i den svenska enkäten svarar att vithetsnormer påverkar genom val av arbetsmetod.

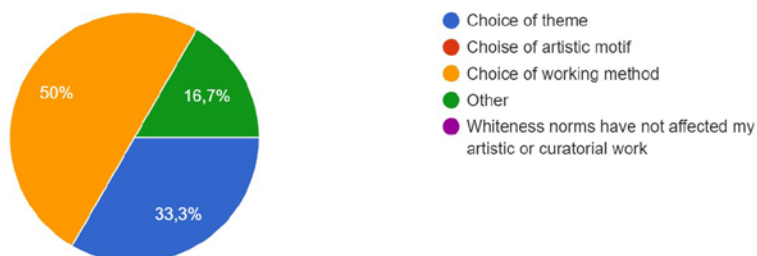
10. Vithetsnormer har påverkat mitt konstnärskap eller curatoriska arbete genom att aktivt tänka kring:

45 svar



10. Whiteness norms have affected my artistic or curatorial work in making me think actively about:

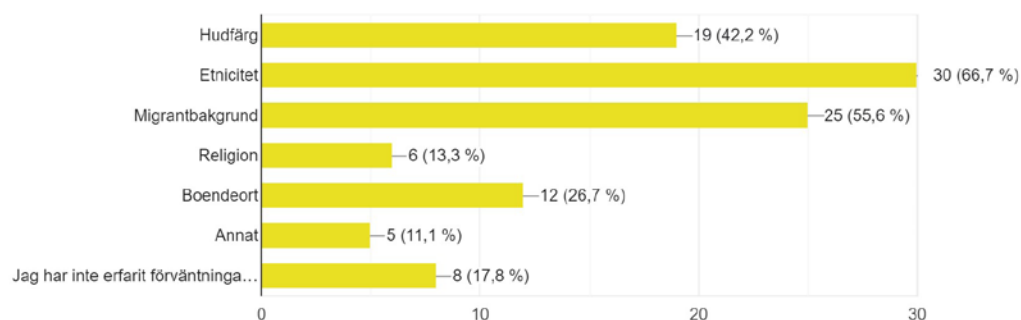
6 svar



Konstnärer och frilansande curatorer kan erfara att det finns särskilda förväntningar utifrån hudfärg, etnicitet, migrantbakgrund och boendeort. 56 % anger att de har erfart förväntningar utifrån migrantbakgrund. 45 % svarade att hudfärg innebär en särskild förväntan på respondenten.

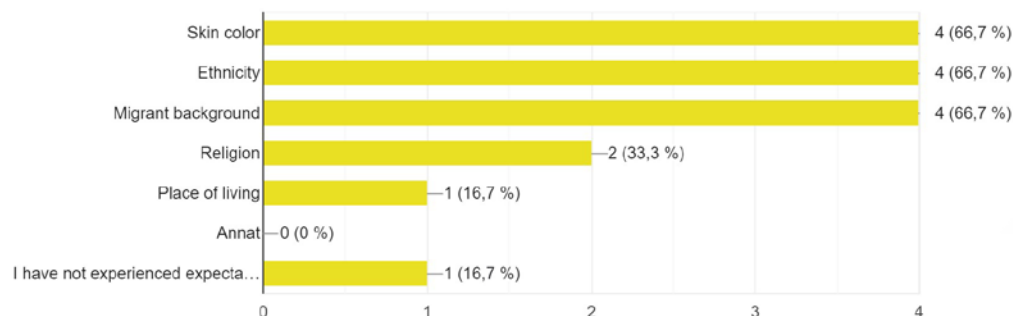
11. Jag har i min yrkesroll som konstnär eller curator erfart förväntningar av min konstnärliga verksamhet utifrån (du kan kryssa i flera alternativ):

45 svar



11. In my professional role as artist or curator I have experienced expectations on my artistic work based on (you may select several):

6 svar



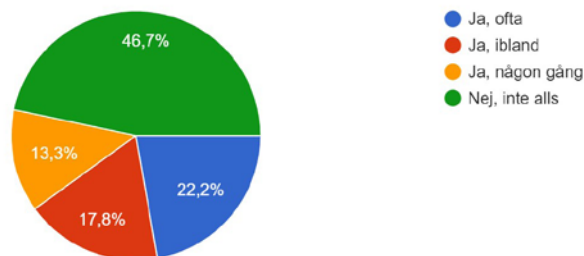
Tokenism är något en person som rasifieras som icke-vit kan riskera att erfara i vithetsnormativa sammanhang. På frågan om respondenten har erfart tokenism i sin yrkesroll anger 17 % av respondenterna att de inte har erfart tokenism. Resterande svar i populationen anger att tokenism i 60 % av fallen har handlat om etnicitet; 41 % av fallen har det berott på hudfärg; 53 % har det berott på migrationsbakgrund och 23 % på boendeort.

Om konstnären eller den frilansande curatorn har behövt anpassa sitt konstnärliga uttryck för att inte bli kategoriserad som den Andre, svarar 25 % att de har behövt anpassa sitt konstnärliga uttryck, medan 43 % svarar ibland eller någon gång och 31 % svarar att de inte har behövt anpassa sig för att undkomma att bli kategoriserad som den Andra. Om konstnären eller den frilansande curatorn medvetet har spelat med kategorier som rasifierar personen som icke-vit för att stärka sin position inom det svenska konstfältet, svarar 25 % "Ja, ofta" medan 43 % svarar ibland eller någon gång, och 31 % svarar att de inte har medvetet spelat med kategorier som rasifierar personen som icke-vit.

På frågan om respondenten aktivt letar efter andra sammanhang för att undvika rasism och vithetsnormer inom konstfältet för att kunna fortsätta verka som konstnär eller frilansande curator svarar en stor del att de aktivt letar efter andra sammanhang att vara yrkesverksamma i. 45% svarar att de ofta letar efter andra sammanhang medan 23 % svarar att de gör det ibland eller någon gång. 21 % svarar att de inte alls letar aktivt efter andra sammanhang för att verka som konstnär och frilansande curator.

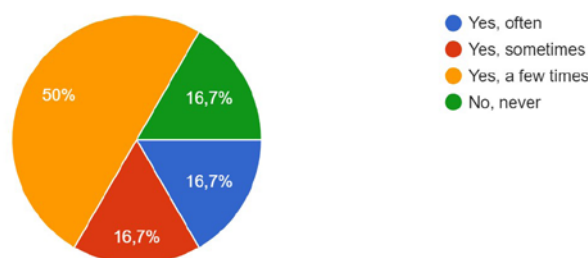
17. Jag överväger att lämna/avstå från min konstnärliga eller curatoriska verksamhet på grund av de rasistiska strukturerna och vithetsnormerna inom det svenska konstfältet:

45 svar



17. I consider abandoning/pausing my artistic or curatorial work because of the art world's racist structures and whiteness norms:

6 svar



Om respondenternas bakgrund

En hög andel av respondenterna har högskoleutbildning. Av populationen har 90 % antingen en master- eller kandidatexamen. 88 % har läst vid universitet eller högskola i Norden, i Västeuropa eller i de anglosaxiska länderna. Endast 5 % har läst vid universitet och högskola i Afrika, Syd- och Mellanamerika samt Asien (ej Nya Zeeland och Australien). Majoriteten av populationen är i åldrarna 30-49 år och tog sin examen under 2000- och 2010-talet. En minoritet tog sin examen på 1990-talet och 2020-talet samt på 1970-talet. Mer än hälften av populationen är kvinnor och har föräldrar med utbildningar från högre studier, på universitet eller högskola. I svaren anges att de biologiska föräldrarna är födda främst i Sverige och Västeuropa, Mellanöstern och Nordafrika, Afrika söder om Sahara, Latinamerika, Mexiko och Mellanamerika samt Ostasien och Sydostasien. Här kunde respondenterna välja flera svarsalternativ.

En stor del av respondenterna är baserade och aktiva i Norden, främst i storstäderna. 45 % arbetar heltid med sin konstnärliga verksamhet. Medan 27 % arbetar deltid med sin konstnärliga verksamhet, har en heltidsanställning på annat arbete utanför sin konstnärliga verksamhet eller har en tim- eller projektanställning på annat arbete än sin konstnärliga verksamhet.

Sammanfattning

På grund av projektets begränsningar är det svårt att dra större slutsatser utifrån enkätens resultat. Svaren indikerar ändå att konstnärer och frilansande curatorer som rasifieras som icke-vita har erfarenheter av rasism och strukturell rasism i sin yrkesverksamhet. Sammantaget svarar en majoritet av populationen att de blir påverkade av strukturell rasism och vithetsnormer i sin yrkesverksamhet. Det finns även en indikation på att konstnärer och frilansande curatorer behöver skapa strategier för att undkomma rasifiering och att bli kategoriserad som den Andre. De behöver även skapa strategier för att bemöta och förhålla sig till vithetsnormer.

Förhoppningen med detta projekt har varit att lyfta frågan om rasism och rasistiska strukturer som ett arbetsmiljöproblem inom det svenska konstfältets institutioner. Resultatet från enkäten talar om likartade erfarenheter som informationen från intervjuerna med de anställda konstarbetarna. Detta indikerar att erfarenheter av strukturell rasism är utbrett och där mikroaggressioner är vanligt förekommande. Båda grupperna skapar strategier för att undkomma rasism, rasistiska strukturer och förhållningsätt gentemot vithetsnormer. Vid utsatthet för rasistiska strukturer saknas det organisationer att vända sig till. I intervjuerna framkom det att facket saknar kompetens i frågan.

Ett syfte med *Strukturella mönster och vithetens monster* var att utmana den starka övertygelsen att konstvärlden är befriad från förutfattade stereotypa föreställningar och rasistiska strukturer. Personer som bryter mot vithetsnormer står inför en rad utmaningar, såsom mikroaggressioner, gaslighting, minoritetstress, tokenism och inte minst vit skörhet. Ofta kan konstarbetaren, konstnären eller den frilansande curatören vara ensam som icke-vit i ett sammanhang vilket gör utsattheten större. Det riskerar konstarbetarens hälsa på ett negativt sätt. Både de anställda konstarbetarna, konstnärerna och frilansande curatorerna skapar strategier för att förhålla sig till rasistiska strukturer och vithetsnormer.

I intervjuerna framgick det att anställda på konstinstitutionerna i hög grad saknar kunskap och kompetens kring rasistiska strukturer och det saknas stödfunktioner för konstarbetaren som rasifieras som icke-vit, men även att det finns en ovilja från vita kollegor till erkännande av arbetsplatsens rasistiska struktur. Detta innebär att den rasifierade konstarbetaren befinner sig på en arbetsplats som präglas av rasistiska strukturer, med kollegor och chefer som är omedvetna om att de reproducerar rasistiska strukturer och att samma kollegor och chefer vägrar erkänna de rasistiska strukturerna.

Sammanfattningsvis kan vi utifrån denna mindre studie förstå att rasistiska strukturer genomsyrar det svenska konstfältets institutioner. I ett konstfält som är litet och som bygger på nätverk och kontakter är det få som vågar lyfta frågan om rasistiska strukturer på grund av risken att bli kopplad till frågan eller med risk för att bli exkluderad från framtida arbete och uppdrag. Konstnärer och frilansande curatorer är egna företagare vilket innebär att de står utan skyddsnät och fackliga organisationer som kan representera gruppen. Det saknas stödorganisationer som tar detta på allvar och som har kompetens i frågan.

KOLOFON

Projektledare och rapportförfattare: Macarena Dusant

Logotyp och grafisk form: Alexandra Falagara

Layout: Paulina Granat

Redaktörskap: Paulina Sokolow

Korrläsning: Niklas Östholm

Översättning av enkäten till engelska: Kira Josefsson

Animation: Amanda Casanellas

Produktion och manus: Macarena Dusant

Röster: Macarena Dusant, Maria Iglesias Peralta, Sara Rad,
Alejandra Goic

Ljudproduktion: Moshina Production

Ljuddesign: Kristoffer Kronander

Kommunikation: Paulina Granat och Paulina Sokolow

Tack till: Joel Albinsson, Kitimbwa Sabuni och Estella Burga.

Kärlek till er som generöst lät er bli intervjuade.

Strukturella mönster och vithetens monster är ett initiativ av curatorn Ulrika Flink och har tagits fram som en konsekvens av Folkrörelsernas Konstfrämjandet deltagande i projektet Vidga Normen som drivs av Länsstyrelsen Stockholm, via projektledaren Kitimbwa Sabuni, för att synliggöra och motverka arbetsmarknadens strukturella diskriminering kopplat till hudfärg. Folkrörelsernas Konstfrämjandets deltagande i Vidga Normen var ett initiativ från curatorn Kim Einarsson och projektledades av Ulrika Flink.

Strukturella mönster och vithetens monster drivs i samarbete med Konstfrämjandet Stockholm och är del av distriktets arbete för att motverka ett segregerat konstfält.

Med stöd från Kulturrådet.



**Konstfrämjandet
Stockholm**



Konstfrämjandet