



Beslutsunderlag P
Styrelsen 2019-09-30
Diarienummer 0059/19

Handläggare: Gunilla Dörner Buskas, Hållbarhetschef
Telefon: 031-3685457
E-post: gunilla.dorner.buskas@gshab.goteborg.se

Yttrande över Kommunstyrelsens förslag till Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism 2020-2023

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stadshus AB:

1. Kommunstyrelsens förslag till Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism 2020-2023 tillstyrks med beaktande av de synpunkter som framgår av beslutsunderlaget.
2. Föreliggande beslutsunderlag översänds till Kommunstyrelsen som yttrande över förslaget till Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism 2020-2023.
3. Beslutet under denna paragraf förklaras omedelbart justerat.

Sammanfattning

I kommunfullmäktiges budget 2018 fick Kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en plan för insatser mot rasism inom mänskliga rättighetsarbetet. Vidare av Kommunstyrelsen 2018-11-07 Stadsledningskontoret i uppdrag att förbereda en ansökan om medlemskap i European Coalition of Cities against Racism (ECCAR) samt att ta fram ett positionspapper och en plan för medlemskapet. Två uppdrag har således arbetats ihop. Förslaget till plan är också stadens plan för medlemskapet i ECCAR för samma period, 2020-2023.

Ekonomiska konsekvenser

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter utifrån ekonomiska konsekvenser.

Barnperspektivet

Alla barn har samma rättigheter och lika värde utifrån Barnkonventionen. Konventionen om de mänskliga rättigheterna har samma utgångspunkt och omfattar människor i alla åldrar och samhällsgrupper. Förslaget till plan stärker barnens perspektiv, både i att inte utsättas för rasism men också i att få träna sina värderingar och få kunskap om människors lika värde.

Mångfaldsperspektivet

Det finns en omfattande lagstiftning och internationella överenskommelser och konventioner som ska skydda människors rättigheter oavsett vem man är eller var man kommer ifrån. Underlaget från Stadsledningskontoret nämner under såväl Mångfalds-

som omvärldsperspektivet flera av dem, bland annat FN:s konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering, Europarådets uppmaningar gällande nationella minoriteter, Agenda 2030 för hållbar utveckling, nationell plan mot rasism och hatbrott. Förslaget till plan stärker mångfaldsperspektivet.

Jämställdhetsperspektivet

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter utifrån jämställdhetsperspektivet.

Miljöperspektivet

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter utifrån miljöperspektivet.

Omvärldsperspektivet

Se också mångfaldsperspektivet.

Samverkan

Samverkan med fackliga organisationer har inte skett.

Bilagor

1. Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism 2020-2023, förslag
2. Från dolt till synligt – en lägesbild av minoriteters erfarenheter och upplevelser av rasism i kontakt med Göteborgs Stad som servicelämnare
3. Tjänsteutlåtande från Stadsledningskontoret 2019-04-03, dnr 0362/18

Ärendet

Göteborgs Stadshus AB har beretts möjlighet att lämna synpunkter på förslaget till *Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism 2020-2023*.

Remissen ska vara besvarad senast 2019-09-30.

Beskrivning av ärendet

Den föreslagna planen rör ett angeläget och svårt ämne vilket inte minst den bifogade lägesbilden *Från dolt till synligt* visar på.

I lägesbilden, där vi bland annat får ta del av enskilda människors berättelser, förs ett resonemang om olika uttrycksformer av rasism – direkt rasism, vardagsrasism och mikroaggressioner.

Med direkt rasism menas explicita rasistiska handlingar som t.ex. hatbrott. Med vardagsrasism avses upprepade och normaliserade handlingar som inte alltid uppfattas som rasism, varken av dem som utsätts för det eller av den som utsätter. Det kan röra stereotypa uppfattningar eller sociala attityder. Med mikroaggression menas slutligen dolda rasistiska attityder som ofta är subtila. Eftersom mikroaggressioner är svåra att ta på är det effekterna av dem man behöver fokusera på.

I lägesbilden konstateras att direkt rasism är en ovanlig uttrycksform att döma av de berättelser vi får ta del av. Vardagsrasism är inte en ovanlig uttrycksform.

Mikroaggressioner är den vanligast förekommande formen av rasism.

Handlingsplanen omfattar ett övergripande mål – *Göteborgs Stads strävar mot ett samordnat, strategisk och effektivt arbete mot rasism* – samt två delmål:

1. I Göteborgs Stads arbete mot rasism involveras aktörer och grupper som berörs.
2. Göteborgs Stads synliggör, uppmärksammar och agerar mot rasism som arbetsgivare och servicelämnare såväl som demokrati- och samhällsaktör.

Förutom att planen innehåller övergripande mål och delmål utgår den från fyra utgångspunkter, ett antal utvecklingsområden samt förflyttningar som är nödvändiga att ta.¹

Till varje delmål anges ett antal insatser. För varje insats anges målgrupp, ansvar, förväntat resultat, förväntad effekt samt hur och när uppföljning ska ske.

Delmål 1:

1. Etablera nätverket *Västsverige mot rasism*
2. Skapa en referensgrupp för arbetet mot rasism
3. Utse kontaktpersoner och skapa nätverk

¹ Utgångspunkter: den nationella planen *Samlat grepp mot rasism och hatbrott*, nationell strategi för romsk inkludering, ECCARs 10-punktsprogram, lokal kunskap och medskapande processer. Utvecklingsområden: synliggörande, reflekterande, samverkan, agerande. Förflyttningar: från tystnad till samtal, från ensam till tillsammans, från dolt till synligt, från bristande insikt till medvetenhet, från passiv till aktiv.

4. Bidra till ett interkulturellt synsätt i stadens utveckling och lokala beslutsfattande

Delmål 2:

1. Genomföra en baslinestudie
2. Pilotprojekt *Vidga normen i praktiken*
3. Utredda förutsättningar att utveckla och använda nya metoder för insamling av underlag och uppföljning utifrån fler variabler
4. Frågor om rasism införs i stadens trygghetsundersökningar
5. Tillgängliggöra information om arbetet mot rasism och anmälningsprocesser på webben
6. Utveckla introduktions- och ledarskapsutbildningar
7. Säkerställa att chefer känner sig trygga i att leda reflekterande samtal kring rasism och diskriminering med medarbetare. Både i förebyggande syfte och vid uppkomna situationer av rasistisk karaktär.
8. Utbildningar om mänskliga rättigheter, rasism, och strukturell diskriminering
9. Säkerställa och kvalitetssäkra att rasism och diskriminering tas upp som faktorer som påverkar trygghet, jämlikhet och hälsa vid kompetenshöjande insatser på temana
10. Se över formulär för anmälan och riktlinjer för hantering och sanering av rasistiskt klotter, symboler och hatpropaganda
11. Utveckla det systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbetet med rutiner för agerande vid uppkomna situationer av rasistisk karaktär
12. Förstärkt fokus på förskolans och skolans demokrati- och värdegrundsuppdrag
13. Riktlinjer för att motverka hat och hot på nätet och erbjuda stöd för utsatta tas fram.
14. Utbilda i civilkurage på högstadie- och gymnasieskolor

Bedömning av Stadshus VD

Rasism är ett mångfacetterat begrepp men handlar i grunden om att människor utsätts för någon form av kränkning och/eller diskriminerande handling på grund av sin bakgrund, nationalitet, etnicitet, religion eller liknande. Detta faller under diskrimineringslagstiftningen och kan därmed utgöra ett brott vilket är en viktig utgångspunkt i den verksamhet vi bedriver i kommunerna. Vidare kan det vara svårt att avgöra om en handling som upplevs rasistisk eller kränkande och diskriminerande i annan bemärkelse har sin grund i detta eller helt enkelt är ett resultat av dåligt ledarskap eller oprofessionellt uppträdande.

Rasismen i vårt samhälle måste dock bekämpas. Den offentliga verksamheten vilar på lagstiftning vars yttersta syfte är att garantera att alla människor behandlas lika oavsett vem man är. Rasism i dess olika uttrycksformer utgör ett hot mot dessa grundläggande principer. Därför är en handlingsplan för insatser mot rasism bra.

Dock finns det synpunkter inom framför tre områden som vi vill belysa:

1. Det är viktigt att de insatser som föreslås har effekt för den vanligast förekommande uttrycksformen av rasism, vilket enligt lägesbilden är

mikroaggression som innebär subtila och dolda former av rasism. Förståelsen för att detta förekommer och modet att bemöta det dolda måste komma fram i de insatser som föreslås.

2. Det finns en risk för ”perspektivträngsel”. Många av de insatser som föreslås i planen är också bra insatser vid andra former av diskriminering. Därför är det viktigt att insatserna utvärderas och kan återanvändas i liknande handlingsplaner för andra former av diskriminering.
3. Planen innehåller en blandning av dels insatser på strukturell och strategisk nivå, dels väldigt detaljerade insatser. När alltför detaljerade insatser föreslås, som t.ex. rutiner för klottersanering, uppstår risken att andra åtgärder – som inte omfattas av planen men som är av samma dignitet – inte kommer att vidtas eftersom planen inte omfattar de åtgärderna.

Stefan Söderlund

VD, Göteborgs Stadshus AB

Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism

Från ord till handling

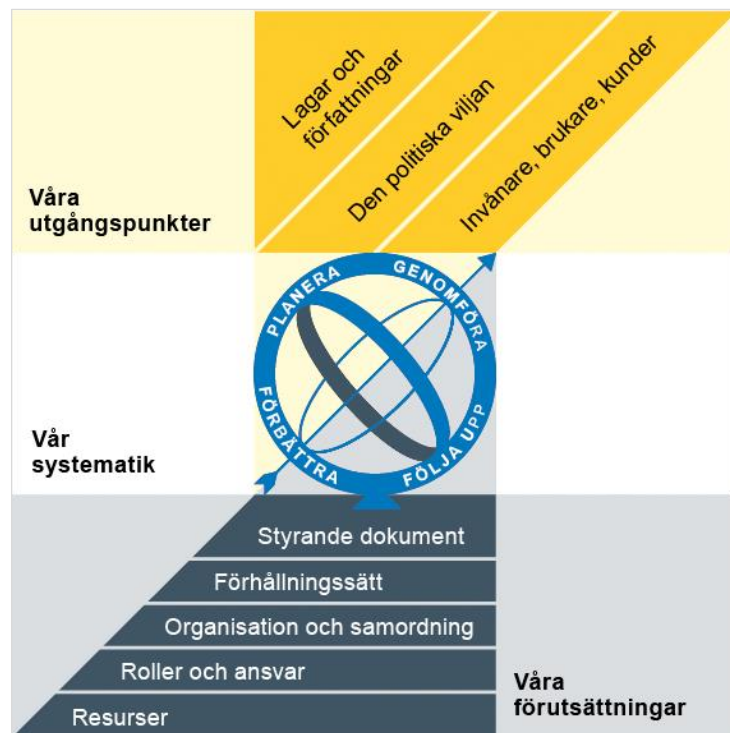
rasism

Planerande styrande dokument

[
Vision
Program
► Plan
]

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.



Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Dokumentnamn: Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism			
Beslutad av: [Nämnd/styrelse/befattning]	Gäller för: [Text]	Diarienummer: [Nummer]	Datum och paragraf för beslutet: [Text]
Dokumentsort: [Dokumentsort]	Giltighetstid: [Giltighetstid]	Senast reviderad: [Datum]	Dokumentansvarig: [Funktion]
Bilagor: [Bilagor]			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med denna plan.....	3
Vem omfattas av planen	3
Giltighetstid	3
Sammanfattning	3
Konventioner, lagbestämmelser och det offentliga uppdraget	3
Koppling till andra styrande dokument.....	4
Koppling till beslut i kommunstyrelsen	5
Stödjande dokument	5
Uppföljning av denna plan	6
Utvecklingsområden	7
Förflyttningar för Göteborgs Stad.....	8
Utgångspunkter för planen	9
Samlat grepp mot rasism och hatbrott - nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott.....	9
Definition	9
Nationell strategi för romsk inkludering	10
European Coalition of Cities against Racism	10
Lokal kunskap och medskapande processer	10
Mål, delmål och insatser	11
Övergripande mål: Göteborgs Stad strävar mot ett samordnat, strategiskt och effektivt arbete mot rasism	11
Delmål 1: I Göteborgs Stads arbete mot rasism involveras aktörer och grupper som berörs.	12
Delmål 2: Göteborgs Stad synliggör, uppmärksammar och agerar mot rasism, som arbetsgivare och servicelämnare så väl som demokrati- och samhällsaktör.....	14

Inledning

Syftet med denna plan

Att utifrån internationella åtaganden om mänskliga rättigheter, lagstiftning och nationella strategier och planer:

- Ta ett samlat grepp kring stadens arbete mot rasism.
- Skapa förutsättningar för staden att uppmärksamma rasism och förflytta positionerna mot en stad fri från rasism som arbetsgivare, servicelämnare och demokrati- och samhällsaktör.

Vem omfattas av planen

Planen gäller för alla nämnder och styrelser med ett särskilt fokus på förvaltningar inom utbildningsområdet.

Giltighetstid

Denna plan gäller för perioden 2020 – 2023.

Sammanfattning

Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism utgår ifrån de roller där staden har rådighet att förändra, det vill säga som servicelämnare, arbetsgivare, demokrati- och samhällsaktör. Planen är indelad i ett övergripande mål, två delmål, 17 föreslagna insatser samt fyra utgångspunkter som ska vara vägledande för planens implementering. Genom en undersökning om minoriteters erfarenheter och upplevelser av rasism i kontakt med Göteborgs Stad som servicelämnare gjord under 2018 har en lokal lägesbild tagits fram. Under workshops har stadens utvecklingsområden och önskvärda förflyttningar som förväntas bidra till det övergripande målet att *Göteborgs Stad strävar mot ett samordnat, strategiskt och effektivt arbete mot rasism* identifierats. Från sidan 11 och framåt återfinns mål, insatser och ansvariga nämnder och styrelser för planen.

Konventioner, lagbestämmelser och det offentliga uppdraget

Kommuner svarar för en stor del av de samhällsuppgifter som direkt berör de enskilda medborgarna och har alltså stor betydelse för förverkligandet av de mänskliga rättigheterna. Utifrån internationella konventioner om mänskliga rättigheter och sitt demokratiska uppdrag ska kommunen säkerställa att alla människor får lika tillgång till sina rättigheter och får likvärdig service, bemötande och lika möjligheter i samhällslivet. Sverige som stat har undertecknat och ratificerat en rad konventioner som har bäring på principen om icke-diskriminering och att motverka rasism. Här kan nämnas ett urval

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- Internationell konvention mot alla former av rasdiskriminering (1969)

- Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (1950) – *text som helhet införd i den svenska lagen.*
- Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter (1995)

I och med ratificering ska den svenska lagen vara formad så att de mänskliga rättigheterna dagligen skyddas, förverkligas och främjas i och av det offentliga Sverige. Ansvar för att konventionerna, och lagarna, efterlevs åligger staten och dess institutioner, från nationell till lokal nivå. Det handlar om förvaltningens förmåga att upprätthålla respekten för de mänskliga rättigheterna i det dagliga arbetet. Det är därmed de offentliga företrädarna och tjänstepersoner som utförare av service och beslut som berör invånarna som står i förgrunden.

Den lagstiftning som i denna plan är mest relevant att fokusera på är diskrimineringslagen (diskrimineringslag, 2008:567) och dess krav på aktiva åtgärder för att förebygga och motverka diskriminering samt arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk (2009:724). Diskriminering (direkt och indirekt), bristande tillgänglighet, trakasserier (inklusive sexuella), instruktioner att diskriminera och repressalier regleras i diskrimineringslagen. Utifrån ett arbetsgivarperspektiv regleras däremot kränkande särbehandling och systematiskt arbetsmiljöarbete i arbetsmiljölagen, föreskriften om systematisk arbetsmiljö (AFS 2001:1) och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk reglerar skyddet för de nationella minoriteternas rätt till information, språk och kultur samt till inflytande och delaktighet i frågor som berör dem.

Koppling till andra styrande dokument

Denna plan har kopplingar till en rad andra styrande dokument. Då uppdraget är en plan för insatser mot rasism inom mänskliga rättighetsarbetet har en avgränsning gjorts till aktuella styrande dokument och beslut i kommunstyrelsen inom det området. Nedan följer en genomgång av de planer beslutade av Kommunfullmäktige och ärenden beslutade i Kommunstyrelsen som bidrar till måluppfyllnad för denna plan och att ytterligare stärka insatserna mot rasism.¹

Handlingsplan för mänskliga rättigheter 2016 och framåt

Denna plan fokuserar på två strategiska huvudområden varav det första lyder: organisatorisk etablering med fokus på mänskliga rättigheter i processer för planering, budget och uppföljning. Och det andra: organisatorisk etablering med fokus på infrastruktur för kunskap, kompetens och lärande. Samtliga 12 åtgärder i handlingsplanen bidrar till att förebygga och motverka rasism.

Göteborgs Stads plan för att förbättra HBTQ-personers livsvillkor 2017-2021

Insatserna kring normer rör normer kopplade till sexualitet, könsidentitet och kön men också normer kopplade till ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion och hudfärg. Medvetenheten om vilka normer som är rådande och som i vissa fall exkluderar målgrupper eller begränsar tillgång till

¹ Handlingsplanen för nationella minoriteter ska revideras under 2019 varför det i skrivande stund inte kan göras tydliga kopplingar till ett styrande dokument under omarbetning. Dock är den av stor relevans då tre av fem grupper som anses vara särskilt utsatta för rasism i den nationella planen mot rasism har nationell minoritetsstatus. Även Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck är under framtagande och i dagsläget inte ett beslutat och aktuellt styrande dokument.

rättigheter i respektive förvaltning, bolag, stadsdel och/eller verksamhet ger guidning kring vilka utvecklingsområden som finns och vad som bör prioriteras. Då "HBTQ-planen" tar ett helhetsgrepp kring normkritik stödjer och stärker dessa två planer varandra.

Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019-2023

Även i denna plan är normkritik ett spår och istället för att upprepa hänvisas till de insatser där fokus ligger på fler diskrimineringsgrunder än kön där även rasism bedöms motverkas. Det gäller framförallt åtgärder som handlar om demokrati och delaktighet samt jämställdhetsanalyser där "jämställdhetsplanen" förtydligar att ytterligare variabler bör läggas till kopplat till olika diskrimineringsgrunder för att tillämpa en jämlikhetsintegrerad planering-, budget- och uppföljningsprocess.

Koppling till beslut i kommunstyrelsen

Olika beslut tagna i kommunstyrelsen är också relevanta att nämna då denna plan förhåller sig till dem. Det första gäller uppdraget *Levande historia*. Genom beslut i kommunstyrelsen 1998 startades Levande historia i Göteborg som ett projekt. Idag är det en verksamhet på stadsledningskontoret med fokus på förintelsen och kommunistiska regimer samt brott som begåtts eller begås mot mänskliga rättigheter i alla typer av politiska system. Levande historia ger stöd till aktiviteter inom områdena främlingsfientlighet, diskriminering och intolerans. *"Levande historias viktigaste uppgift är att, utifrån historiska erfarenheter stödja satsningar för skolning av ungdomar i demokrati med respekt för alla människors lika och okränkbara värde. Andra uppgifter är att motverka fördomar, totalitära ideologier samt upplysa om brott mot mänskligheten som skett och sker under olika politiska system.*

I enlighet med stadsledningskontorets förslag till *Insatser för att stärka Göteborgs Stads arbete mot antisemitism* tog kommunstyrelsen beslut (kommunstyrelsen 2018-06-20 §597) att fokusera på två delar i arbetet. Den ena gäller kunskapshöjande, främjande och förebyggande insatser i skolan genom förankring av frågorna i grundskoleförvaltningen, stöd till lärare, samordning för ett långsiktigt kunskapslyft samt bilda ett nätverk för lärare. Det andra fokuserar på fortsatt stöd för att utveckla metoder och modeller.

Ett tredje med direkt koppling till denna plan är kommunstyrelsens uppdrag om att ansöka om medlemskap i European Coalition of Cities against Racism (ECCAR) som pågår (Dnr 1020/18). Vid beslut om medlemskap kommer denna plan också att bli planen för ECCAR-medlemskapet som redovisas vartannat år till den internationella styrgruppen och kommunstyrelsen. De första två redovisningarna till ECCAR sammanfaller med uppföljningen av denna plan.

Stödande dokument

Som stöd för att genomföra insatser i planen finns nedan länkar till, eller namn på, material som kan vara kunskapshöjande och vägledande i arbetet att motverka rasism.

European Coalition of Cities against Racism har tagit fram en *Verktyslåda för lika rätt* som praktisk vägledning till kommuner i arbetet för lika rättigheter och möjligheter.

<https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/rasismdiskriminering/verktysladaforlikaratt.19081.html>

Forum för levande historia har samordningsansvaret för den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott – *Samlat grepp*. På deras hemsida återfinns kunskapsunderlag om rasism. <https://www.levandehistoria.se/fakta-fordjupning/rasism-0>. *Samlat grepp* kan laddas ner här <https://www.regeringen.se/48d2e5/contentassets/4e8ed488ce034340a7c04eb064cb3092/samlat-grepp-mot-rasism-och-hatbrott--nationell-plan-mot-rasism-liknande-former-av-fientlighet-och-hatbrott>

I Lind, A. & Namli, E. (red.) (2017) *Mänskliga rättigheter i det offentliga Sverige*. Lund: Studentlitteratur tas ett helhetsgrepp om det ansvar som det allmänna i dess olika delar har för att säkerställa respekten för de mänskliga rättigheterna.

Diskrimineringsombudsmannen har tagit fram en guide till aktiva åtgärder mot diskriminering för arbetsgivare <http://aktiva-atgarder.do.se/>.

Länsstyrelsen Stockholm har tagit fram en rapport som visar på diskriminering av afrosvenskar på arbetsmarknaden, *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden* (2018).

Socialstyrelsen har tagit fram ett utbildningsmaterial till stöd för socialtjänsten för romsk inkludering. *I bemötandet tar framtiden form* kan laddas ner här <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2016/2016-3-3>.

Göteborgs Stads Stödmaterial för jämställdhets- och jämlikhetsintegrerad planering och uppföljning finns tillgängligt här: https://intranat.goteborg.se/wps/wcm/connect/5643176c-8697-4af0-a31f-7a0948e7a738/Stodmaterial+för+jamlikhetsintegrering_2015+09+14.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

Göteborgs Stad, Stadsledningskontoret (2019) *Från dolt till synligt – en lägesbild av minoriteters erfarenhet och upplevelser av rasism i kontakt med Göteborgs Stad som servicelämnare* (se bilaga 2).

För att arbeta vidare med frågorna inom förskola och skola rekommenderas följande material:

Arneback, E. & Jämte, J. (2017) *Att motverka rasism i förskola och skola*. Stockholm: Natur och Kultur.

Stedin, A. Novotny Bill, O. & Duarte, S. (2018) *Verkttygsboken PraLin: praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan*. Malmö: Antidiskrimineringsbyrån Uppsala och Malmö mot Diskriminering

På uppdrag av regeringen inom *Samlat grepp mot rasism och hatbrott* driver Statens medieråd No Hate Speech Movement, en kampanj som genomförs i syfte att höja kunskapen om rasism och liknande former av fientlighet på internet bland unga <https://www.statensmedierad.se/nohate>.

Uppföljning av denna plan

Insatserna i denna plan fokuserar på att skapa förutsättningar för Göteborgs Stad att systematiskt arbeta mot rasism och göra förflyttningar inom utvecklingsområdena: skapa forum, samverka, synliggöra, självreflektion och agera. Många av insatserna syftar till att skapa processer och rutiner för staden som arbetsgivare och servicelämnare. Därför lämpar sig en uppföljning efter två år och en utvärdering av resultat på organisationsnivå efter fyra år som undersöker om processerna och rutinerna är på plats, är kända och används.

En första insats i planen är en baseline studie som ska genomföras år 2020. Denna undersökning görs för att få ett initialt tillstånd för arbetet att utgå ifrån och underlag att mäta planens resultat

gentemot samt ett nuläge för de tio åtaganden som ett medlemskap i ECCAR innebär. År 2020 kommer stadsledningskontoret genom dialog att följa upp hur nämnder och styrelser tagit sig an planen via de kontaktpersoner som har utsetts för uppföljning och nätverksbyggande (se insats 1.2).

Medlemskapet i ECCAR redovisas vartannat år till den internationella styrgruppen utifrån de tio åtaganden som staden har förbundit sig att jobba med. Den första redovisningen sker 2021. Detta blir en del av uppföljningen för denna plan som är av kvalitativ karaktär och där nätverket för ansvariga nämnder och styrelser är en viktig kanal för uppföljning. Uppföljningen syftar till att se hur implementeringen av de olika insatserna i planen fortskrider. Den ska undersöka vad som möjliggjort implementeringen av de insatser som finns angivna i planen, respektive hinder för att utföra dem. Erfarenheter och lärdomar kommer att rapporteras och spridas till kommunstyrelsen, referensgrupp, ansvariga nämnder och bolag via gemensamma seminarier med fokus på goda exempel samt som en del av redovisningen till den internationella styrgruppen för ECCAR.

En utvärdering genomförs år 2023. Kommunstyrelsen ansvarar för uppföljningen av planen.

Utvecklingsområden

Utvecklingsområdena för Göteborgs Stad handlar om att synliggöra rasism där den förekommer; reflektera över sitt eget ansvar och position som offentlig företrädare; samverka med de som berörs och har god kunskap i frågorna; och agera när rasism förekommer. Detta är centrala ledord i planen och i arbetet mot rasism.

För att kunna sätta in rätt insatser för att ytterligare stärka arbetet mot rasism är det viktigt att skapa en djupare förståelse i samhället för den specifika rasism och diskriminering som olika grupper möter. Ett synliggörande av dessa förhållanden är nödvändigt för att kunna förbättra situationen. Under processen med att ta fram planen har det blivit tydligt att kunskapen i staden om hur det ser ut för olika grupper att erhålla likvärdig service, få ett likvärdigt bemötande och ha likvärdiga möjligheter i samhälls- och arbetslivet varierar.

Denna plan fokuserar på Göteborgs Stad som servicelämnare, arbetsgivare och samhälls- och demokratiaktör. Respekten för allas lika värde uttrycks både i 1 kap. 9 § regeringsformen om objektivitet och likhet inför lagen samt i 1 kap. 2 § om att det allmänna ska främja demokratins idéer motverka diskriminering. Medarbetare i Göteborgs Stad är centrala för implementeringen av mänskliga rättigheter och principen om icke-diskriminering. Med en anställning i staden kommer ett ansvar att aktivt ta ställning och agera mot rasism och diskriminering, både som idé och praktik.² Det handlar om efterlevnad av lagstiftning och principer som styr det offentliga uppdraget, förverkligande av internationella konventioner inom mänskliga rättighetsområdet och Göteborgs Stads medarbetar- och arbetsmiljöpolicy:

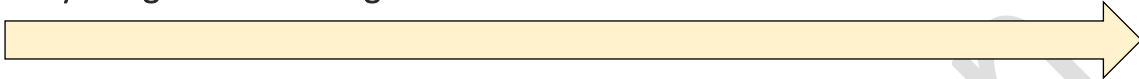
”Vi som arbetar i Göteborgs Stad har ett gemensamt uppdrag, att tillgodose göteborgarnas behov och rättigheter. Vårt arbete utgår från de mänskliga rättigheterna och principen om alla människors lika värde. Vi arbetar för att ge likvärdig service med hög kvalitet till alla som bor, arbetar eller besöker vår stad. (...) Vi har ett demokratiskt, lagstyrt uppdrag och vi förverkligar de mål och ambitioner politikerna har beslutat. Allmänhetens förtroende är av största betydelse. Det är en

² Se *Mänskliga rättigheter i det offentliga Sverige* (Lind och Namli), *Motverka rasism i förskola och skola* (Arneback och Jämte).

självklarhet för oss att vara korrekta, att följa regelverk samt agera med omtanke och god moral. Vårt arbete utförs i öppenhet och i dialog med göteborgarna”³

Planens insatser syftar till att skapa förutsättningar och stärka medarbetare och chefer, men också invånare, i att uppmärksamma och agera mot rasism. Att också belysa de undermedvetna fördomar som anställda i staden har är en viktig del för att medvetandegöra och synliggöra. Med ett nuläge att utgå ifrån kan ett systematiskt arbete mot rasism med fokus på relevanta prioriteringar inom stadens verksamheter, som arbetsgivare och som samhälls- och demokratiaktör planeras.

Förflyttningar för Göteborgs Stad



Nedan följer fem förflyttningar för Göteborgs Stad att sträva mot. De kan också användas som ett stöd för att analysera var respektive arbetsplats eller verksamhet befinner sig och var fokus bör läggas för att förebygga förekomsten av och agera mot rasism.

- **Från tystnad till samtal** – Finns kompetens, forum och trygghet att föra ett konstruktivt samtal om rasism på arbetsplatser och mellan olika aktörer? Finns stöd för att lyfta och driva frågor kopplat till rasism?
- **Från ensam till tillsammans** – I komplexa samhällsutmaningar behöver vi kroka arm och söka samverkan med förvaltningar och bolag samt aktörer från civila samhället, myndigheter, näringsliv och akademi. Att arbeta mot rasism innebär att satsa på en förändring som kräver en ansträngning från alla inblandade. Finns viljan, kunskapen och modet att motverka och förebygga rasism? Hur kan stadens anställda tillsammans jobba mot samma mål: Göteborg är en stad fri från rasism? Hur kan Göteborgs Stad ta en mer aktiv roll att arbeta tillsammans med, inte för, de vi är till för? Tillsammans har vi en större förmåga än var och en för sig.
- **Från dolt till synligt** – Finns kunskap kring hur rasism kan ta sig uttryck på arbetsplatsen eller i verksamheten? Finns det eventuella hinder och risker för olika grupper att erhålla likvärdig service, bemötande och möjligheter att delta i samhälls/arbetslivet på lika villkor? Görs kartläggningar utifrån kravet på aktiva åtgärder i diskrimineringslagen?
- **Från bristande insikt till medvetenhet** – Finns tillräcklig kunskap och kompetens att identifiera rasism och hur den kan ta sig uttryck i olika situationer och för olika grupper? Finns kompetens att kritiskt granska och analysera normer, strukturer och maktförhållanden inom Göteborgs Stad för att motverka strukturell rasism och exkluderande organisationskulturer?
- **Från passiv till aktiv** – Finns kännedom om rutiner för hur anställda ska agera vid rasistiska situationer? Stöttas den/de som utsätts? Är det tydligt vart medarbetare och invånare kan anmäla händelser? Vad blir konsekvenserna för den som utsätts?

³ Göteborgs Stads medarbetar- och arbetsmiljöpolicy

Utgångspunkter för planen

Samlat grepp mot rasism och hatbrott - nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott

Under 2016 tog regeringen fram en nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott. Det övergripande målet för planen är ett strategiskt, effektivt och samlat arbete mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott i Sverige. I planen identifierat ett antal minoritetsgrupper som löper högre risk att utsättas för rasism. Dessa är: afrosvenskar, muslimer, romer, judar och samer. Fem strategiska områden har identifierats som avgörande för att uppnå målet:

- Mer kunskap, utbildning och forskning
- Förbättrad samordning och uppföljning
- Civila samhället: ökat stöd och fördjupad dialog
- Förstärkt förebyggande arbete på nätet
- Ett mer aktivt rättsväsende

Definition

I denna plan utgår vi från den nationella planens definition av rasism.

Rasism är uppfattningar om att människor på grund av föreställningar om ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion, hudfärg eller annat liknande förhållande är väsensskilda från varandra och att de därmed kan eller bör behandlas på olika sätt. Inom ramen för planen uppmärksammas särskilt afrofobi, antisemitism, antiziganism, islamofobi och rasism mot samer. Rasism kan ta sig uttryck i att såväl individer som grupper uppfattas som främmande eller oönskade i ett samhälle.⁴

Rasism är ibland öppen och uttalad och kan leda till brottsliga handlingar, som hatbrott och diskriminering. Rasism är ibland också mer dold och omedveten och skapar förhållanden som idag inte omfattas av till exempel diskrimineringslagen men som medför ojämlik fördelning av status, privilegier, resurser, rättigheter och möjligheter för människor baserat på den identitet de tillskrivs och den grupp de antas tillhöra.

Det finns en nära koppling mellan demokratins grundläggande värden och principerna om de mänskliga rättigheterna. En ökad medvetenhet om och stöd för demokratins grundläggande värden innebär samtidigt ett starkt stöd för yttrandefrihet, principen om alla människors lika värde och ett avståndstagande från rasism. Det nationella målet för mänskliga rättigheter är att säkerställa full respekt för Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter. Frågor som rör rasism och hatbrott ingår i flera av Sveriges internationella åtaganden. Ett effektivt arbete mot rasism och hatbrott främjar arbetet för att nå målet om ett samhälle fritt från diskriminering.

⁴ Samlat grepp mot rasism och hatbrott - Nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott (Regeringskansliet, 2016)

Nationell strategi för romsk inkludering

Regeringen fattade 2012 beslut om en strategi för romsk inkludering under 2012-2032. Strategin är en förstärkning av minoritetspolitiken och utgångspunkten är Sveriges internationella förpliktelser kring mänskliga rättigheter. Strategins övergripande mål är att den rom som fyller 20 år 2032 ska ha likvärdiga möjligheter i livet som den som är icke-rom. Att den nationella minoriteten romer är delaktiga och har inflytande i arbetet mot antiziganism och diskriminering är centralt.

European Coalition of Cities against Racism

European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR) etablerades 2004 på initiativ av UNESCO. ECCAR bildades med det övergripande målet att involvera städer och kommuner i kampen mot rasism och alla former av diskriminering. Kärnan i ECCAR är ett program som framhåller åtaganden för medlemmarna. Genom att ingå medlemskap åtar sig kommunen att vartannat år redovisa de insatser som genomförts till den internationella styrgruppen.

Tiopunktsprogram omfattar följande åtaganden:

1. Involvera och konsultera olika aktörer och grupper för att motverka rasism och diskriminering och följa utvecklingen
2. Mät och integrera mål, statistik och indikatorer i kommunens styrsystem
3. Erbjud stöd till personer som blivit utsatta för diskriminering och rasism
4. Informera om gällande rättigheter och skyldigheter
5. Främja lika rättigheter och möjligheter i samhällslivet
6. Säkerställ icke-diskriminerande arbetsplatser och välfärdstjänster
7. Erbjud lika tillgång till bostäder och motverka diskriminering
8. Utbilda för att motverka rasism och diskriminering
9. Bidra till ett interkulturellt synsätt i samhällsplaneringen
10. Motverka hatbrott och erbjuda konflikthantering.

Denna plan byggs utifrån lokala prioriteringar av ovanstående åtaganden där insatserna kopplas till ECCAR:s tiopunktsprogram.⁵

Lokal kunskap och medskapande processer

FN:s princip om delaktighet samt utveckling av olika former för inflytande och medskapande är grundläggande för ett arbetssätt som genomsyras av mänskliga rättigheter. Invånarna ska ges möjlighet till delaktighet och inflytande i de kommunala frågor som berör dem. Under processen med att ta fram en plan för insatser mot rasism har kunskap byggts kring problembilden tillsammans med de som har erfarenheter av rasism i kontakt med Göteborgs Stad. Dialog har förts med röstbärande organisationer och aktörer och en undersökning har genomförts där berättelser om olika former av rasism inom våra verksamheter eller i kontakt med medarbetare har beskrivits, dokumenterats och analyserats (bilaga 2). Vidare har tjänstepersoner från planens styrgrupp och arbetsgrupp samt från förvaltningar och bolag deltagit på workshops tillsammans med aktörer från det civila samhället, ungdomsfullmäktige och kommunstyrelsens råd för att identifiera utvecklingsområden och insatser till planen. Ambitionen är att bygga vidare på denna process.

⁵ I ansökan om medlemskap i ECCAR (Dnr 1020/18) framgår kopplingar mellan insatser i denna plan och åtaganden inom medlemskapet.

Mål, delmål och insatser

Övergripande mål: Göteborgs Stad strävar mot ett samordnat, strategiskt och effektivt arbete mot rasism

Varje delmål bidrar till att uppfylla det övergripande målet. Under delmål 1 fokuserar planen på förflyttningarna *från tystnad till samtal* samt *från ensam till tillsammans*. Under delmål 2 riktar planen in sig på förflyttningar gällande *från dolt till synligt*, *från bristande insikt till medvetenhet* samt *från passiv till aktiv*. Insatserna under varje delmål är indelade under utvecklingsområden för Göteborgs Stad som arbetats fram under planprocessen. Nedan beskrivs först insatserna och vad som ska göras inom respektive utvecklingsområde i text. Därefter följer en tabell för respektive insats där målgrupp, ansvarig nämnd/styrelse, förväntade resultat och effekter samt uppföljning framgår.

Utvecklingsområdena med tillhörande insatser stödjer och förutsätter varandra. Under rubriken uppföljning i tabellerna framgår vad som följs upp först år 2021 och därför är prioriterat att börja med för att lägga grunden för arbete.

Utvecklingsområde

Förflyttning

Forum

Från tystnad till samtal

Samverkan

Från ensam till tillsammans

Synliggöra

Från dolt till synligt

Medvetandegöra och självreflektion

Från bristande insikt till medvetenhet

Agera

Från passiv till aktiv

Delmål 1: I Göteborgs Stads arbete mot rasism involveras aktörer och grupper som berörs.

Utvecklingsområde	Förflyttning
Forum	Från tystnad till samtal
Samverkan	Från ensam till tillsammans

Insats 1.1 a *Västsverige mot rasism*

Syftet med nätverket "*Västsverige mot rasism*" är att bidra till ett systematiskt arbete för att garantera att Göteborgs Stad, Västra Götalandsregionen och Länsstyrelsen Västra Götaland respekterar, skyddar och främjar mänskliga rättigheter, demokrati och hållbarhet genom att motverka rasism och diskriminering i Västra Götaland. *Västsverige mot rasism* kommer att arbeta utifrån ECCAR:s tiopunktsprogram och samverkan berör främst följande punkter:

1. Involvera olika aktörer och grupper för att motverka diskriminering
2. Mäta och integrera mål, statistik och indikatorer i styrsystem
4. Informera om gällande rättigheter och skyldigheter
6. Säkerställa icke-diskriminerande arbetsplatser och välfärdstjänster
8. Utbilda för att motverka rasism och diskriminering

Insats 1.1 a	Etablera nätverket Västsverige mot rasism
Målgrupp	Göteborgs Stad, Länsstyrelsen, Västra Götalandsregionen
Ansvar	Kommunstyrelsen (stadsledningskontoret deltar i nätverkets styrgrupp)
Resultat	Ett lärande nätverk som tillsammans praktiskt prövar, lär av varandra, utvecklar kunskap samt följer upp utifrån lokala prioriteringar och arbetar utifrån punkt 1, 2, 4, 6 och 8 i ECCAR:s tiopunktsprogram.
Effekt	Offentliga aktörer stärkta i att identifiera och motverka rasism. Ökad kompetens kring frågorna, stärkt samverkan med civila samhället och långsiktigt minskad rasism och diskriminering som servicelämnare och arbetsgivare.
Uppföljning	Årliga aktivitetsplaner tas fram och följs upp. År 2021 och 2023

Insats 1.1 b *Skapa en referensgrupp för arbetet mot rasism*

En referensgrupp på tjänstepersonnivå får i uppdrag att agera rådgivande och omvärldsbevakande utifrån kunskap och kompetens för stadens arbete mot rasism inom denna plan samt för medlemskapet i ECCAR.

Insats 1.1 b	Skapa en referensgrupp för arbetet mot rasism
Målgrupp	Göteborgs Stad, organisationer och aktörer från civila samhället i Göteborg som representerar identifierade grupper i den nationella planen, Göteborgs universitet, interreligiösa råd, Göteborgs Stads råd för den nationella minoriteten romer, fackliga representanter, polisens demokrati- och hatbrottsgrupp m.fl.
Ansvar	Kommunstyrelsen

Resultat	Etablerad referensgrupp med tydligt uppdrag. Möjlighet till delaktighet och inflytande. Kunskapshöjande forum och samverkan.
Effekt	Etablerade kontakter över samhälleliga sektorer. Förtroendeskapande.
Uppföljning	År 2021 och 2023

Insats 1.2 Kontaktpersoner och nätverk

Respektive nämnd och styrelse med ansvar för insatser i denna plan får i uppdrag att återkoppla till stadsledningskontoret med kontaktpersoner för uppföljning, kommunikation och möjlighet till deltagande i nätverk. Genom ett nätverk kan planens framsteg kommuniceras och fler med liknande utmaningar gå samman för lärande och utveckling att ta sig an strukturella hinder samt diskutera vanligt uppkomna situationer inom kommunal förvaltning. Förhoppningen är att deltagarna kan fungera som multiplikatorer ut i stadens organisation och möjliggöra för synergieffekter och stöd till utbyte av erfarenheter. Nätverkets inriktning utvecklas utifrån planen som helhet, en deltagande ansats och uppkomna behov.

Insats 1.2	Utse kontaktpersoner och skapa nätverk
Målgrupp	Nämnder och styrelser med ansvar för insatser i planen
Ansvar	Kommunstyrelsen
Resultat	Ett aktivt nätverk samt en kanal för kvalitativ uppföljning.
Effekt	Förbättrad kommunikation, delaktighet och ökat lärande och utbyte inom staden för att tillsammans jobba mot rasism och diskriminering.
Uppföljning	År 2021 och 2023

Insats 1.3 Bidra till ett interkulturellt synsätt i stadens utveckling och lokala beslutsfattande

Denna insats handlar om att erbjuda likvärdiga förutsättningar för olika grupper att vara delaktiga i samhällets utveckling och få möjlighet till inflytande över beslut som berör sina egna liv. Invånarnas tillit till förvaltningen och omvänt är en förutsättning för delaktighet och inflytande. Delaktighet förstås som att våga ta risken att engagera sig i en relation med andra och inflytande som att våga ta risken att låta oss påverkas av andra.⁶ Stadens medborgardialoger och andra processer för inflytande bör ha ett tydligt interkulturellt fokus och eftersträva delaktighet från olika grupper i samhället utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Dialogen bör med fördel rikta sig till informella eller formella ledare inom det lokala civila samhället som kan fungera som en kanal till en bredare målgrupp.

Insats 1.3	Bidra till ett interkulturellt synsätt i stadens utveckling och lokala beslutsfattande
Målgrupp	Lokalt förtroendevalda och tjänstepersoner
Ansvar	Stadsdelsnämnder samt andra nämnder som för dialog med medborgare
Resultat	Likvärdiga förutsättningar till ett aktivt deltagande i demokratiska processer för inflytande

⁶ Tillit förstås här som villigheten att vara sårbar baserat på positiva förväntningar på andras beteenden och intentioner (Tillitens roll i områdesutveckling, en studie av Hammarkullesatsningen. Stina Hansson, Institutionen för Globala Studier, Göteborgs Universitet, 2018)

Effekt	Ökad tillit till kommunen, ökad tillgång och nyttjande av Göteborgs Stads tjänster, bättre förståelse och kommunikation mellan förvaltning och invånare, ökat inflytande över frågor som berör befolkningen
Uppföljning	År 2021 och 2023

Delmål 2: Göteborgs Stad synliggör, uppmärksammar och agerar mot rasism, som arbetsgivare och servicelämnare så väl som demokrati- och samhällsaktör

Utvecklingsområde	Förflyttning
Synliggöra	Från dolt till synligt

Indikatorer för delmål 2	Anmälningar i Lisa (eller liknande system för arbetsmiljöfrågor) Svar på frågor om kränkningar och trakasserier i medarbetarenkäten, samt liknande frågeställningar i brukar-, elev- och kundenkäter samt medborgarundersökningar. Insats 2.1, 2.4 och 2.10 kan bidra med ytterligare indikatorer.
---------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Insats 2.1 *Baseline studie*

En baseline studie är en undersökning som görs för att få ett initialt tillstånd att utgå ifrån och underlag att mäta planens resultat gentemot. Det handlar om att få ett nuläge för de tio åtaganden som ett medlemskap i ECCAR innebär samt över de indikatorer som uppföljningen av denna planen kommer att mäta resultat och effekter gentemot år 2023. Staden har bland annat tillgång till existerande data om kränkningar och trakasserier från olika enkäter, men studien behöver också genomföra kompletterande undersökningar. Detta för att få en bredare bild och fördjupad nulägesanalys som syftar till att kartlägga och förstå hur arbetet mot rasism ser ut i Göteborgs Stad i dagsläget och hitta luckor där vi behöver utveckla arbetet för att uppfylla planens mål, men också identifiera områden där faktaunderlag idag är bristfälligt.

Insats 2.1	Genomföra en baselinestudie
Målgrupp	Samtliga nämnder och styrelser
Ansvar	Kommunstyrelsen
Resultat	Genomförd studie och ett utgångsläge att mäta planens resultat gentemot
Effekt	Synliggör kränkningar och trakasserier samt mångfald i organisationen. Kartläggning och förståelse för hur arbetet mot rasism ser ut. Ökad kunskap och medvetenhet om utvecklingsområden för arbetet. Bättre möjlighet till uppföljning.
Uppföljning	År 2020 – redovisning till referensgrupp. År 2023.

Insats 2.2 *Vidga normen i praktiken*

Länsstyrelsen i Stockholm har jobbat fram en modell för att jobba med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen som heter *Vidga normen i praktiken*. Vidga normen tar fasta på skillnaderna i utfall på arbetsmarknaden och applicerar metoder för att synliggöra och motverka diskrimineringen

bakom dessa skillnader. Fokus ligger på förändrade praktiker och en inkluderande organisationskultur. Genom att jobba med *Vidga normen i praktiken* ökar organisationen sin kunskap och medvetenhet om begränsande normer kring hudfärg. Det handlar om att utbilda, mäta utfall och vidta åtgärder för att komma till rätta med de hinder i organisationen som bidrar till att staden går miste om nödvändig kompetens och personella resurser.

Utifrån följande fem steg bedrivs ett förebyggande och främjande arbete genom en ständigt pågående process.

- Undersök – finns det risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter?
- Analysera – varför ser det ut som det gör?
- Åtgärda – vilka åtgärder behöver vidtas och vem har ansvaret att genomföra dem?
- Följ upp och utvärdera – hur har arbetet och de planerade åtgärderna fungerat? Har riskerna för diskriminering minskat? Behövs fler eller andra åtgärder?
- Processtöd för kunskaphöjning - det finns en stor okunskap om hur begränsande normer och praktiker kring hudfärg gör att svenskar inte har jobb som motverkar deras kompetensnivå.

Insats 2.2	Pilotprojekt <i>Vidga normen i praktiken</i>
Målgrupp	Chefer, HR-avdelningar, medarbetare
Ansvar	Pilot i 3 nämnder och/eller styrelser
Resultat	Kompetenshöjda/stärkta medarbetare och chefer gällande begränsande normer och praktiker med avseende på hudfärg. Stärkta i att arbeta med och att motverka effekterna av dem. En mer inkluderande organisationskultur.
Effekt	Göteborgs Stad är attraktiv som arbetsgivare för alla grupper i samhället. På längre sikt en ökad representation inom den kommunala förvaltningen, både vertikalt (gällande befattningar) och horisontellt (yrkeskategorier), som speglar samhället.
Uppföljning	Inom projektet samt år 2023

Insats 2.3 Metoder för insamling av underlag och uppföljning

I den fjärde rapporten från FN:s rasdiskrimineringskonvention⁷ rekommenderas Sverige bland annat att tillgängliggöra data utifrån olika indikatorer för att kunna följa upp tillgång till rättigheter för olika grupper i samhället. Göteborgs Stad utreder förutsättningarna att utveckla och använda nya metoder för insamling av underlag och uppföljning av insatser utifrån fler variabler. Utredningen bör genomföras i dialog med olika minoritetsgrupper.

Insats 2.3	Utreda förutsättningar att utveckla och använda nya metoder för insamling av underlag och uppföljning av insatser utifrån fler variabler
Målgrupp	Förvaltningar och bolag
Ansvar	Kommunstyrelsen
Resultat	En utredning som ger staden vägledning om nya metoder för insamling och möjligheter för uppföljning
Effekt	Ökad kunskap.

⁷ CERDs Concluding observations on the combined twenty-second and twenty-third periodic reports of Sweden

Uppföljning	År 2020 - redovisning till referensgruppen och år 2023
--------------------	--------------------------------------------------------

Insats 2.4 Införa frågor om rasism i trygghetsundersökningar

I dagsläget utför stadsdelarna Trygghetsundersökningar med olika utformning, fokus, omfattning och frekvens. Nationell statistik från Brottsförebyggande rådet visar att en majoritet av brotten med hatbrottsmotiv är av rasistisk karaktär och sker i det offentliga rummet.⁸ Rasism som otrygghetsfaktor fångas idag inte upp i stadsdelarnas Trygghetsarbete och frågorna i undersökningarna bör därför kompletteras så att olika personers utsatthet och hatbrott mot dem synliggörs och blir en del av det trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbetet.

Insats 2.4	Frågor om rasism införs i stadens trygghetsundersökningar
Målgrupp	Invånare
Ansvar	Social resursnämnd, stadsdelsnämnder
Resultat	Underlag som synliggör eventuell problematik.
Effekt	Medvetenhet om rasism som otrygghetsfaktor och större möjlighet att arbeta förebyggande. På sikt, upplevd rasism minskar.
Uppföljning	År 2021 och år 2023

Insats 2.5 Tillgängliggöra information om arbetet mot rasism och anmälningsprocesser på webben

Transparens och ansvar är två viktiga principer för att främja att mänskliga rättigheter integreras i genomförandet av offentlig verksamhet. Alla invånare och anställda ska kunna ta reda på vart de kan vända sig om de vill påpeka brister eller upplever att de inte fått sina rättigheter tillgodosedda. Information om rättigheter, skyldigheter, arbetet mot rasism och kanaler för anmälan när man anser att rättigheter kränkts för respektive förvaltning och bolag tillgängliggörs och publiceras på stadens hemsida, www.goteborg.se. Förutsätter att insatsen 2.11 är genomförd.

Insats 2.5	Tillgängliggöra information om arbetet mot rasism och anmälningsprocesser på webben
Målgrupp	Invånare
Ansvar	Nämnden för konsument och medborgarservice
Resultat	Tillgänglig information på webben med hänvisning vart en kan vända sig för olika frågor kopplat till rasism
Effekt	Ansvar tydliggörs. En väg in.
Uppföljning	År 2021 och år 2023

⁸ Hatbrott 2016 (Brå, Rapport 2017:11)

Utvecklingsområde	Förflyttning
Medvetandegöra och självreflektion	Från bristande insikt till medvetenhet

Insats 2.6 Utveckla introduktions- och ledarskapsutbildningar

I Göteborgs Stad arbetsmiljö- och medarbetarpolicy läggs grunden för stadens anställdas uppdrag. Nyanställda i stadens organisation, såväl chefer som medarbetare, får idag i olika omfattning ta del av introduktions- och ledarskapsutbildningar. Lagstiftningen som är relevant för alla förvaltningar och bolag i arbetet med att motverka rasism är diskrimineringslagen och kraven på aktiva åtgärder, samt arbetsmiljölagen. Utgångspunkten är att ingen ska behöva utsättas för rasism på stadens arbetsplatser och i verksamheterna. Via introduktions- och ledarskapsutbildningar för chefer och medarbetare ska det stöd som finns att tillgå tillgängliggöras och de rutiner och riktlinjer för att agera mot rasism och diskriminering kommuniceras (se insats 2.11).

Insats 2.6	Utveckla introduktions- och ledarskapsutbildningar
Målgrupp	Nyanställda medarbetare och chefer
Ansvar	Nämnden för intraservice och kommunstyrelsen
Resultat	Medarbetare och chefer har kunskap om mänskliga rättigheter, diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen, stadens förhållningssätt och medvetenhet om ansvaret som följer med det offentliga uppdraget. Trygghet i hur rasism ska motverkas och hur anställda ska agera vid uppkomna situationer.
Effekt	Tydligare organisationskultur, uppdragsmedvetenhet. På lång sikt mindre diskriminering och färre anmälningar gällande kränkningar, trakasserier och kränkande särbehandling
Uppföljning	År 2021 och år 2023

Insats 2.7 Leda reflekterande samtal kring rasism och diskriminering med medarbetare

Under processen med att ta fram planen har medarbetare i staden vittnat om situationer där de själva eller kollegor blir utsatta för rasism. Det kan ske såväl mellan medarbetare och mellan chefer och medarbetare, som från brukare till medarbetare och tvärtom. Alla, medarbetare så väl som chefer, behöver god kunskap om hur en förväntas att agera utifrån lagstiftning och vem som har ansvar när olika situationer av rasistisk karaktär förekommer. Chefer och medarbetare behöver känna trygghet i, och ha en beredskap för hur anställda i staden ska agera mot rasism och stå upp för kollegor anställda i Göteborgs Stad utifrån alla människors lika värde (se insats 2.11).

Insats 2.7	Säkerställa att chefer känner sig trygga i att leda reflekterande samtal kring rasism och diskriminering med medarbetare. Både i förebyggande syfte och vid uppkomna situationer av rasistisk karaktär.
Målgrupp	Chefer (och indirekt medarbetare)
Ansvar	Samtliga nämnder och styrelser
Resultat	Fördjupat samtal och gemensam reflektion och lärande. Tydliggörande om det offentliga uppdraget och ansvaret utifrån mänskliga rättigheter, diskrimineringslag och arbetsmiljölagen – nolltolerans mot rasism.

Effekt	Samtal om komplexa frågor och dilemman stärker anställda i att agera utifrån lagstiftning och Göteborgs Stads ansvar och förhållningssätt vid uppkomna situationer. Tydligare organisationskultur.
Uppföljning	År 2021 och år 2023

Insats 2.8 Utbildningar mänskliga rättigheter, rasism och strukturell diskriminering

De kontaktpersoner som utses hos ansvariga nämnder och styrelser sammanfattas i nätverk för kommunikation, lärande och utveckling (se insats 1.2). Detta nätverk får ta del av utbildningar om mänskliga rättigheter, rasism och strukturell diskriminering för att skapa en gemensam grund att utgå ifrån. Det kan gälla gemensamma begrepp, lagstiftning, lärdomar från processen att ta fram planen och samsyn kring frågorna hos samtliga ansvarsställen i denna plan.

Insats 2.8	Utbildningar om mänskliga rättigheter, rasism och strukturell diskriminering
Målgrupp	Kontakt- och nyckelpersoner inom stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag
Ansvar	Nämnden för intraservice
Resultat	Ökad kunskap om rasismens mekanismer och konsekvenser, medvetenhet om strukturella hinder för likvärdig service. Ökad förmåga till självreflektion.
Effekt	Rasismen uppmärksammas och motverkas.
Uppföljning	Utvärdering efter utbildningar. Upplägg om egna mål för verksamhetens/uppdragets utveckling efter genomgången utbildning som följs upp efter 3 månader. Stöttning kan ges från nätverket (se insats 1.2) utifrån de svårigheter som uppkommit.

Insats 2.9 Förhöjd kunskap om rasismens konsekvenser på hälsa, trygghet och jämlikhet

Satsningar görs i Göteborgs Stad för en jämlik och trygg stad. Rasism påverkar människors trygghet, hälsa och livsvillkor. Både den rasism som sker direkt mellan människor som får konsekvenser på människors psykiska och fysiska hälsa, men också det som ligger dolt i strukturer och som påverkar invånares likvärdiga tillgång till offentliga resurser och kvalitativa välfärdstjänster samt lika möjligheter i samhälls- och arbetslivet. Genom kompetenshöjande insatser fördjupas medvetenheten kring strukturell rasism som en faktor som påverkar olika gruppers hälsa, känsla av trygghet, tillhörighet och social sammanhållning. Säkerställ och kvalitetssäkra att rasism och diskriminering tas upp som faktorer som påverkar trygghet, jämlikhet och hälsa vid kompetenshöjande insatser på de teman (nära koppling till insats 2.4)

Insats 2.9	Säkerställ och kvalitetssäkra att rasism och diskriminering tas upp som faktorer som påverkar trygghet, jämlikhet och hälsa vid kompetenshöjande insatser på temana
Målgrupp	Olika styrgrupper, referensgrupper, samordningsgrupper och arbetsgrupper inom trygghets- och jämlikhetsarbetet i staden
Ansvar	Social resursnämnd, stadsdelsnämnder
Resultat	Rasismen uppmärksammas och motverkas.

Effekt	Ökad medvetenhet och fokus på strukturella hinder för jämlikhet, hälsa och trygghet.
Uppföljning	År 2021 och år 2023

Utvecklingsområde	Förflyttning
Agera	Från passiv till aktiv

Insats 2.10 Formulär för anmälan och riktlinjer för hantering och sanering av rasistiskt klotter, symboler och hatpropaganda i kommunala verksamheter, bostadsbolag och det offentliga rummet

Rutiner/riktlinjer ses över och utvecklas så att klotter av rasistisk karaktär och hatpropaganda prioriteras och polisanmäls. Formulären för anmälan ska vara tillgängliga och enkla att använda för göteborgaren. Ambitionen bör vara "en väg in" oavsett ansvarig nämnd eller bolag.

Insats 2.10	Se över formulär för anmälan och riktlinjer för hantering och sanering av rasistiskt klotter, symboler och hatpropaganda
Målgrupp	Invånare/brukare/elev/klient och anställda i Göteborgs Stad
Ansvar	Nämnden för park och natur, Trafiknämnden, Lokalnämnden, Fastighetsnämnden, Framtiden AB
Resultat	Ett transparent, lättillgängligt och effektivt anmälningsförfarande
Effekt	Fler polisanmälningar för hatbrott, färre rasistiska symboler i göteborgarens åsyn
Uppföljning	År 2021 och 2023

Insats 2.11 Utveckla det systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbetet med rutiner för agerande vid uppkomna situationer av rasistisk karaktär

När rasism förekommer, oavsett vem som utsätter och utsätts, så ska det vara lätt att hitta information om hur en ska gå tillväga, både utifrån förvaltningens/bolagets och brukarens perspektiv. Ett effektivt och transparent system och rutiner, omhändertagande och ansvarsfördelning utifrån lagstiftning ska tas fram.

- Vilket ansvar respektive funktion har och vad som ska göras
- Hur brukare/elev/vårdnadshavare/medarbetare kan rapportera rasistiska situationer
- Hur den uppkomna situationen ska utredas, åtgärdas och dokumenteras

Dessa rutiner och system för anmälningar tas fram inom befintlig arbetsmiljöprocess samt som del av det systematiska kvalitetsarbetet i verksamheterna. Materialen ska tillgängliggöras och bli kända i organisationen men också för brukare och invånare genom att publiceras digitalt på hemsidor samt via de kontaktytor verksamheterna har med brukare och invånare.

Insats 2.11	Utveckla det systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbetet med rutiner för agerande vid uppkomna situationer av rasistisk karaktär
Målgrupp	Invånare/brukare/elev/klient och anställda i Göteborgs Stad

Ansvar	Samtliga nämnder och styrelser
Resultat	Tydligt signalsystem och transparenta kanaler för anmälningsförfarande vid händelser av rasistisk karaktär
Effekt	Synliggörande och medvetenhet om omfattning och ansvar.
Uppföljning	Årvis sammanställning och analys av anmälningar på respektive förvaltning och bolag som en del av planering- och uppföljningsprocessen för verksamhetsutveckling och inom systematiskt arbetsmiljöarbete. Inom processuppföljning och utvärdering år 2021 samt 2023.

Insats 2.12 Förstärkt fokus på förskolans och skolans demokrati- och värdegrundsuppdrag

Förskolan och skolan har ett tydligt demokratiskt uppdrag. Under sin utbildning ska barn och elever utveckla de kunskaper och förmågor som behövs för att agera som aktiva demokratiska medborgare, men också utveckla de värden som det svenska samhället vilar på⁹. Utbildningens mål är att barn och elever ska stå upp för alla människors lika värde, rättigheter och möjligheter. Målet är också att ta avstånd från idéer och handlingar som strider mot dessa värden. Det kan handla om olika former av kränkande behandling, diskriminering och förtryck så som rasism. Rasism motverkar barns och elevers studiero, trygghet och likvärdiga möjligheter till att lära och utvecklas.

Ett förstärkt fokus på förskolans och skolans demokrati- och värdegrundsuppdrag i alla verksamheter handlar om att genom utbildning, stöd och samtal stärka lärare, pedagoger och skolpersonal.

Insats 2.12	Förstärkt fokus på förskolans och skolans demokrati- och värdegrundsuppdrag
Målgrupp	Skolledning, rektorer, lärare, pedagoger och personal på skolan
Ansvar	Förskolenämnden, grundskolenämnden, utbildningsnämnden
Resultat	Tydligare fokus på demokrati- och värdegrundsfrågor
Effekt	Aktiva demokratiska medborgare som tar avstånd från idéer och handlingar som strider mot alla människors lika värde, rättigheter och möjligheter
Uppföljning	År 2021 och 2023

Insats 2.13 Motverka hat och hot på nätet och erbjuda stöd för utsatta

Utsatthet på nätet kan innebära att barn och unga konfronteras med till exempel rasistiskt och kränkande innehåll. Redan utsatta grupper och individer upplever en ökad utsatthet. När ett barn eller elev kränks eller trakasseras på nätet och det har koppling till skolans verksamhet, har skolan skyldighet att utreda och vidta aktiva åtgärder för att detta ska upphöra. Det kan till exempel handla om sådant som händer på vägen till eller från verksamheten eller i sociala medier. Det gäller kränkande behandling från andra barn och elever och från skolans personal, men även från till exempel vårdnadshavare. Skolorna ska tydliggöra för anställda samt elever och vårdnadshavare hur de arbetar för att motverka hat och hot på nätet samt vilket stöd som finns att få från exempelvis elevhälsan.

Insats 2.13	Riktlinjer för att motverka hat och hot på nätet och erbjuda stöd för utsatta tas fram
--------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

⁹ Att motverka rasism i förskolan och skolan (Arneback & Jämte, 2017)

Målgrupp	Elever och vårdnadshavare
Ansvar	Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden
Resultat	Framtagna och kommunicerade riktlinjer
Effekt	Tydighet kring förvaltningarnas ansvar och vilket stöd som finns att tillgå. Information till elever och vårdnadshavare om hur kränkningar på nätet bör tas om hand. Information om ansvar och stöd tillgängliggörs genom publicering på stadens hemsida.
Uppföljning	År 2021 och 2023.

Insats 2.14 Utbilda i civilkurage på högstadie- och gymnasieskolor

I Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet (LGR 11) framhävs att skolans mål är att varje elev

- tar avstånd från att människor utsätts för diskriminering, förtryck och kränkande behandling, samt medverkar till att hjälpa andra människor,
- kan leva sig in i och förstå andra människors situation och utvecklar en vilja att handla också med deras bästa för ögonen

Genom att ge lärare och elever verktyg att stå upp för varandra och alla människors lika värde så stöttas den utsatte och rasistiska uttrycksformer kan brytas i ett tidigt skede. Genom att praktiskt träna på att hantera rasistiska situationer på ett säkert och effektivt sätt stärks elever och lärare i att agera mot alla former av kränkningar.

Insats 2.14	Utbilda i civilkurage på högstadie- och gymnasieskolor
Målgrupp	Elever och lärare
Ansvar	Grundskolenämnd och utbildningsnämnd med stöd av Levande historia
Resultat	Skolor deltar i kurser
Effekt	En större andel elever och lärare känner igen rasistiska uttryck och känner sig trygga i att uppmärksamma och agera mot rasism. Normalisering av rasism begränsas.
Uppföljning	År 2021 och 2023.



Från dolt till synligt

**En lägesbild av minoriteters erfarenheter
och upplevelser av rasism i kontakt med
Göteborgs Stad som servicelämnare.**

2019-04-25

Innehåll

1. Bakgrund och syfte	3
2. Utgångspunkter	4
Rasism.....	4
Rasism(er).....	4
Rasistiska uttrycksformer.....	5
3. Tillvägagångssätt	7
4. Berättelser	8
Lärdomar.....	19
5. Framtid.....	27
Bilaga 1	28
Bilaga 2	29
6. Referenser	30

1. Bakgrund och syfte

Utifrån uppdrag i Kommunfullmäktiges budget 2018 tar Göteborgs Stad för första gången fram en plan för insatser mot rasism. Syftet med planen är att ta ett samlat grepp kring stadens arbete mot rasism genom att uppmärksamma rasism och förflytta positionerna mot en stad fri från rasism som arbetsgivare, servicelämnare och demokrati- och samhällsaktör. För att möjliggöra ett sådant systematiskt och effektivt arbete behövs en lokal problembeskrivning etableras för att identifiera viktiga utvecklingsområden och relevanta insatser. Denna lägesbild har som syfte att beskriva minoriteters erfarenheter och upplevelser av rasism i kontakt med Göteborgs Stad som servicelämnare och analysera de uttrycksformer som återges i deras erfarenheter av rasism. Med servicelämnare åsyftas den kommunala tjänster som erbjuds av staden till alla invånare. Studien beskriver alltså enbart erfarenheter och upplevelser av rasism mot minoriteter i form av servicetagare som exempelvis elev, klient och brukare. Lägesbilden gör inte anspråk på att visa hela bilden av minoriteters erfarenheter och upplevelser av rasism i kontakt med Göteborgs Stad som servicelämnare, utan ska ses som ett nedslag i vardagen där ett axplock av berättelser lyfts fram.

2. Utgångspunkter

För att kunna förstå de berättelser som kommer att beskrivas i lägesbildens senare kapitel behövs vissa teoretiska utgångspunkter beskrivas. I den nationella definitionen av rasism adresseras föreställningar om ras som en grund för rasism. Ras beskrivs som en social konstruktion och är summan av en betraktarens föreställningar och värderingar om olika grupper av människor. Föreställningar om ras kan därmed spela in i mellanmännsliga möten som kan medföra både positiva och negativa effekter beroende på individen i fråga.

Rasism

När det kommer till förståelse av rasism som teori används regeringens definition av rasism. I den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott definieras rasism som:

“Uppfattningar om att människor på grund av föreställningar om ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion, hudfärg eller annat liknande förhållande är väsensskilda från varandra och att de därmed kan eller bör behandlas på olika sätt... Det kan ta sig i uttryck i att såväl individer som grupper uppfattas som främmande eller oönskade i ett samhälle. Rasism kan leda till handlingar, som hatbrott och diskriminering.”

Utifrån definitionen framgår en rad olika grunder som rasism kan baseras på och det exemplifierar rasismens vida spektra. Rasism är ibland öppen och uttalad och kan leda till brottsliga handlingar, som hatbrott och diskriminering. Rasism är ibland också mer dold och omedveten och skapar förhållanden som idag inte omfattas av till exempel diskrimineringslagen men som medför ojämlik fördelning av status, privilegier, resurser, rättigheter och möjligheter för människor baserat på den identitet de tillskrivs och den grupp de antas tillhöra. I dagens samhälle växer det fram olika typer av rasismer som baserar sig på både fysiska särdrag men också sociala föreställningar kring kultur, etnicitet och religion. Den fundamentala i rasismen är att individer tillskrivs olika värden som möjliggör ojämlika sätt att behandla dem beroende på vilken identitet de tillskrivs. Därför är det viktigt att lyfta fram att rasismen som institutionell där fokus ligger på praxis och regelverk och på institutioner snarare än enskilda individer. Slutligen kan rasism också samverka med andra strukturer beroende på individen i fråga.

Rasism(er)

En aspekt av rasism är att dess karaktär kan förändras beroende på vilken grupp den angriper. Utifrån den nationella planen mot rasism har ett antal minoritetsgrupper identifierats som särskilt utsatta grupper. Därför ska afrofobi, islamofobi, antiziganism, antisemitism och rasism mot samer beskrivas i följande text. Med afrofobi menas rasism mot svarta människor som har sitt ursprung eller förmodas ha sitt ursprung i Afrika söder om Sahara, en grupp

som benämns som afrosvenskar. En viktig del av afrofobi är rollen som fenotypen har, det vill säga hur fysiska markörer såsom en brun hudfärg eller ett afrohår kan göra en individ till måltavla för rasism. Till skillnad från afrofobi beskrivs islamofobi som rasism mot muslimer eller förmodade muslimer. Det kan finnas olika utlösande faktorer för islamofobi såsom estetiska markörer kopplade till religionen samt fysiska aspekter. Muslimer och förmodade muslimer löper även stor risk att utsättas för islamofobi på basis av etnisk tillhörighet då personer med bakgrund i den så kallade MENA-regionen (Mellanöstern och Nordafrika) kan antas vara praktiserande muslimer. Det är inte heller helt ovanligt att individer möter afrofobi och islamofobi samtidigt då vissa grupper tillskrivs dessa två identiteter samtidigt.

Rasism mot judar och förmodade judar beskrivs med ordet antisemitism. Judar som grupp har en historia av utsatthet för rasism där Förintelsen kan ses som det historiskt största uttrycket för antisemitism. Till skillnad från muslimer kan judar vara identifiera sig som judar på olika grunder, det vill säga utifrån religion, etnicitet eller kultur. Det innebär att det kan finnas rasism mot judar som kan ske på basis av både religiös, etnisk och/eller kulturell tillhörighet. Likt den judiska gruppen är också romer en minoritet med en egen historia. Rasismen mot romer benämns som antiziganism och uppmärksammas allt mer. Under historiens gång har den romska gruppen bland annat utsatts för tvångssteriliseringar och påtvingad assimilation vilket har påverkat romernas förutsättningar i samhället idag. Den samiska gruppen har gemensamt med romerna att de varit diskriminerade på grund av sin etnicitet under en längre tid där exempelvis rasbiologiska föreställningar och okunskap kring samisk kultur uttryckts i olika former.

Rasistiska uttrycksformer

Rasism kan uttryckas på olika sätt i vardagen. Ett sätt att se på hur rasism kan te sig är i *direkt rasism*, *vardagsrasism* och *mikroaggressioner*. Med direkt rasism menas de explicita rasistiska handlingar som sker i olika sammanhang, det benämns ibland som hatbrott. En sådan handling kan exempelvis vara att benämna en person som tillskrivs en afrosvensk identitet med n-ordet eller vandalisering med rasistiska symboler såsom hakkors. Det centrala med denna form av rasism är att den på ett direkt sätt ger uttryck för en rasistisk ideologi. Sammanfattningsvis är direkt rasism en explicit rasistisk handling som inte kan misstolkas eller missuppfattas och uppfyller sitt syfte när den angriper en individ som tillskrivs en utsatt minoritetsgrupp. Till skillnad från direkt rasism är vardagsrasism mer implicit i sin form och kan beskrivas som stereotypiska generaliseringar och sociala attityder. Vardagsrasism är de upprepade och normaliserade handlingar som de som utsätts och utsätter inte alltid själva tolkar som rasism. Det kan exempelvis vara att en individ uttrycker en irritation över människor på grund av exempelvis etnisk eller religiös tillhörighet. Ibland kan det vara en del av en normaliserad jargong i form av negativa stereotyper som uttrycks. I korthet är vardagsrasism en implicit rasistisk handling riktad mot personer som tillskrivs en minoritetsgrupp. Vardagsrasismen misstolkas sällan

men upplevs inte lika offensiv som exempelvis direkt rasism. Till skillnad från vardagsrasism beskrivs mikroaggressioner som en form av dolda rasistiska attityder. Det handlar om de subtila förolämpningar som inte alltid känns vid av avsändaren. Här är det viktigt att rikta fokus på effekten av mikroaggressioner snarare än intentionerna bakom, eftersom summan av mikroaggressioner kan medföra negativa konsekvenser för mottagaren. En mikroaggression kan manifesteras som en typ av härskarteknik där en individ som tillskrivs en minoritetsgrupp kan få sin närvaro, sina erfarenheter och tankar osynliggjorda. En annan vanlig mikroaggression kan också ske i form av undanhållande av information. Med andra ord är mikroaggressioner implicita rasistiska handlingar mot individer för att anspela på deras underordning på grund av den identitet de tillskrivs. De är ofta automatiska handlingar, sällan intentionella och sedda som harmlösa. Effekterna kan dock bli mer påtagliga såsom negativ särbehandling och en känsla av mindre värde.

3. Tillvägagångssätt

För att nå afrosvenskar, judar, muslimer, romer och samer har lokaliseringen av informanter gjorts i tre processer. Till en början kontaktades ett fyrtiotal olika föreningar i Göteborg med anknytningen till de avgränsade grupperna. Föreningarna drev olika typer av verksamheter kopplade till kultur, idrott samt religiös utövning. Därefter kontaktades ett tiotal olika forum på sociala medier. Forumen befann sig på Facebook och nådde ut till individer från olika minoritetsgrupper i olika grupper. Slutligen har nyckelpersoner och olika aktörer kontaktats via tips under arbetets gång. Berättelserna har samlats in genom djup- och gruppintervjuer. Gruppintervjuerna har varierat i storlek men har involverat mellan 2–8 informanter. Samtliga informanter deltog frivilligt och uppgav sina bakgrundsuppgifter på en fysisk blankett (se bilaga 1). Intervjuer hade en semistrukturerad form, det innebar att en frågeguide var förberedd som vägledning men att samtalen centrerades kring informanternas egna erfarenheter och upplevelser av rasism. Frågeguiden bestod av tre delar: *erfarenheter av rasism, vägen till upprättelse* samt *egna reflektioner* (se bilaga 2). Under ett senare tillfälle bjöds alla informanter in till en förhandstitt av det transkriberade materialet för att kunna göra avgörande inspel. Initialt var målsättningen att lokalisera 36 informanter kopplade till de avgränsade minoritetsgrupperna. Under tiden som arbetet fortgått har antalet informanter ökat signifikant från 36 till 95 informanter. Det stora intresset bland informanter pekar på frågans aktualitet i staden samt behovet av att sammanställa lägesbilder. Bland de 95 informanterna fanns en representation av olika könsidentiteter, en åldersspridning mellan 15-84 år och en representation från samtliga avgränsade minoritetsgrupper.

4. Berättelser

Varje informant är en individ med egna erfarenheter, tankar och känslor. De bär på sina upplevelser och de är värdefulla i sig. Därför ägnas ett kapitel till berättelser som lämnas okommenterade med syfte att stå som självständiga vittnesmål. Förhoppningen är att berättelserna ska beskriva problemet, bredden av rasismer och uttrycksformer i staden.

En samisk man beskriver bemötandet i förskolan.

“Jag har ju fått se konsekvenserna två generationer senare. Min pappa gick i skolan och i första klass så kunde han inte svenska. Han kunde bara samiska. På den tiden 40–50 talet var det förbjudet i Sverige att tala samiska. Så när man pratade samiska fick man stryk av lärare och från andra svenskar i omgivningen. Det har ju i sin tur lett till att han aldrig pratat samiska med mig. Nu har jag lärt mig samiska och pratar med min son och det har gjorts starka lagförbättringar i Sverige, vilket gör att nationella minoriteter har speciella sär rättigheter idag. Så när jag försöker se till så att vår kommun ska följa lagen och ge språk och kulturell hjälp till min son på förskolan, så försöker alla tjänstemän och alla politiker glida undan på alla punkter. Alltså den indirekta diskriminering som aldrig möter oss direkt. För vi smälter fullständigt in som svenskar och de bemöter oss alltid såhär: Varför ska ni lära er samiska? Ni förstår ju allting. Alla samer kan ju svenska. Varför ska ni få något mer? Varför är ni speciella? Men i mötet med kommunen så uttrycker de det inte såhär utan mer: Nja, vi har jobbat med dessa frågor i trettio år. Så vi möter aldrig rasismen så konkret.”

En judisk man berättar om bemötandet inom äldreomsorgen.

“Vi har haft problem med stadsdelsnämnderna när de gäller äldreomsorgen för tyvärr är det ju så att det är dom svagaste man går på, de riktigt gamla. När de ska flytta hemifrån så har man nu enligt två kommunfullmäktiges beslut rätt att välja vilket äldreboende man vill ha. Då säger pensionärerna till biståndsbedömare eller någon LSS person att de skulle vilja söka till det judiska äldreboendet. Jaha, säger dem och efter ett tag får de ett avslag. Nej, nu har vi ordnat plats för dig här, säger de och då är det alltid inom stadsdelsnämndens område, då de har sina egna hem. Men trots att vårt eget äldreboende har ett avtal med Göteborgs kommun om hur det här ska gå till, vill tjänstepersonerna putta in dem i sina egna hem, för de har platser och ekonomin blir naturligtvis bättre då om man gör på det sättet. Det har hänt oss ett antal gånger, att tjänstemännen nekar judiska pensionärer deras lagliga rätt att själva bestämma i vilket äldreboende de vill avsluta sitt liv.”

Mannen fortsätter och beskriver komplexiteten i ärendena.

“Man ska komma ihåg en sak, att många av de här gamla är traumatiserade människor, de är ett fåtal som finns kvar som har överlevt Förintelsen. En del av dem har mist alla sina anhöriga och själva suttit i Auschwitz och liknande läger. Men då vill tjänstepersonerna sätta de på äldreboenden där personalen inte har kompetensen för att kunna ta hand om människor med den bakgrunden. I bästa fall så klagar någon som sedan för vidare det till oss, så kontaktar vi biståndsbedömare och säger nu är ni ute och cyklar. Vi har en ledig plats och kan erbjuda allt. Då skickar vi med de här fullmäktigebesluten och då börjar tjänstepersonerna streta emot. Till slut får jag förklara för dem vad som gäller, att de har ett x antal timmar på sig att ändra beslutet, annars tas lagliga åtgärder till. Det har vi gjort innan mot andra kommuner och vi har aldrig förlorat. Då ger de sig så småningom men det är så ovärdigt när de vet vad som gäller.”

En muslimsk kvinna berättar om hur hon blev bemött i grundskolan.

“Vi hade en ny lärare i idrott och hälsa och jag kände redan i början att hon var lite off mot mig. Vi var typ trettio elever och knappt fyra-fem tjejer, resten var killar. Jag och två andra personer var beslöjade i klassen. Så när vi hade idrott kände jag att jag inte ville dansa framför killarna. Om det hade varit fler tjejer i klassen så skulle jag kanske vågat, men det var typ tjugofem killar. Och från mitt perspektiv, så gillar jag inte att dansa framför killar, det är obekvämt. Så jag gick till min lärare och frågade: Finns det någon möjlighet för mig att dansa bara för dig eller bara för tjejerna? För jag känner mig obekvämt att dansa framför alla killar. Då sa hon: Nej, det funkar inte och började prata med en jätteirriterad ton, som att jag krävde något som jag egentligen inte borde, men det kan man. Hon ville inte och det tog en bra stund för henne att acceptera faktumet att jag inte ville dansa framför killarna. Efter det så hade jag henne i gymnasiearbetet och jag skrev om hälsa och invandring. Hon behandlade mig inte som resterande elever för om jag exempelvis räckte upp handen och ingen annan gjorde det, så kunde hon ignorera att ta emot min fråga. Jag kände mig åsidosatt. Det var tufft för att samma lärare skulle hjälpa mig med gymnasiearbetet. Du kan inte ta studenten, asså ta examen utan att du har gjort gymnasiearbetet och jag var jättenervos för det. Så jag kände att jag behövde göra något åt det så därför gick jag till min mentor och sa att jag måste byta handledare. Då svarade mentorn: Nej, det går inte just nu. Vi får se hur det blir. Och då sa jag okej för att jag inte ville skapa problem, jag ville bara bli godkänd. Vi kör på det tänkte jag.”

Kvinnan fortsätter och beskriver processen med gymnasiearbetet.

“Jag gjorde första utkastet på tjugo sidor och hon gav mig icke godkänt utan att säga vad jag gjorde för fel. Så jag kände: Vad ska jag göra nu? Hon sa bara att jag skulle skriva en ny. Så jag skrev fjorton olika utkast. Jag har fjorton gymnasiearbeten hemma. När jag skrev mitt fjortonde utkast gav hon mig F

igen så jag kollapsade och grät. Asså jag fick känslan när jag fick alla dom här F:en att hon typ ville säga till mig att jag har makten, du kommer inte bli godkänd. Och jag tycker att det är så pass jobbigt för att du är lärare och du ska supporta mig. Asså du kanske tror på någonting eller kanske inte vill supporta en muslimsk tjej eller något, men du svor en ed när du blev lärare och du ska följa den eden även om du har andra beliefs om man säger så.”

Kvinnan fortsätter och berättar om hur hennes situation hanterades.

“Jag gick till min pappa och berättade vad som hade hänt och han sa till mig: Varför har du inte berättat detta tidigare? Så min pappa går till skolan och pratar med min mentor och berättar vad som har hänt. Han vill veta varför ingen har lyssnat när jag berättat det tidigare. Och då så försökte lärarna täcka upp för varandra genom att säga: Ja, men det är för att vi har så många elever och vi försöker hinna med allt och sådana onödiga saker. Sen efter det så kom min mentor till mig och sa att vi skulle byta handledare och jag tänkte: Okej, fine by me. Men jag såg aldrig min gamla handledare efter det, vilket är jättekonstigt, för jag kände att hon måste ju säga någonting. Eller vad händer? Så kände jag. Sen när jag träffade den nya handledaren så han: Visa mig ditt gymnasiearbete. Så sa jag till honom: Vilket? Och då sa han till mig: Ge mig den första. Och då tog jag upp det första, så läste han den sa: Bara ändra två meningar i slutsatsen och du är godkänd.”

En romsk kvinna beskriver bemötandet inom individ och familjeomsorg.

“Asså myndigheterna vill ha makt på en och dom vägrar släppa den. Jag märkte det själv innan jag skulle praktisera här. Min dotter var jättesjuk och det var en jättelång process för mig som ensamstående kvinna med ett barn som var sjukt konstant. Jag kunde inte lämna henne på dagis eller någonting men socialsekreteraren kunde liksom inte förstå det, utan det var jag som var dålig som förälder. Jag har jobbat, jag har gått i skolan, jag har gjort allting liksom, men ändå ville de placera mig på ett ställe där jag bara skulle sitta och hålla käften. Jag fick sitta med kvinnor som inte kunde tala svenska överhuvudtaget. Där skulle jag sitta och göra hantverk för då kände dom: Vi har makt över henne. Bara hon är här. Bara du stämplar in och du är här så får du ditt socialbidrag. Du kan ju inte sitta hemma och ta hand om ditt sjuka barn. Nej, nej, du måste vara här.”

Kvinnan fortsätter beskriva bemötandet.

“När jag vid ett senare tillfälle hittade en egen praktikplats så vägrade socialsekreteraren godkänna den för hon förstod att det var romsk organisation. När jag sa namnet på min praktikhandledare så började socialsekreteraren förlöjliga namnet och gestikulerade massa. Jag tänkte: Skojar hon eller? Vad är det här liksom? Jag tror att socialsekreteraren inte ville ha mig på praktik här för att det måste vara något slags fiffel som pågår i organisationen. Här kommer du inte jobba liksom, utan du kommer göra något skumt här. Asså det var hemskt.”

Kvinnan fortsätter beskriva situationen.

“Du vet ju att jag också är rom, sa jag till min socialsekreterare. Ja, men känns det tryggt för dig? Sa socialsekreteraren då. Ja, annars skulle jag inte vilja praktisera där, sa jag. Hon har hela tiden varit negativ till praktiken och sagt att det var så synd om mig och att de bara försökte hjälpa mig. Till slut sa socialsekreteraren: Kommer du verkligen att klara av att jobba? Hur ska det gå med ditt barn då? I det ögonblicket tänkte jag: Nu bryr du dig om att jag har ett sjukt barn hemma men innan var du envis med att jag skulle sitta och göra grytlappar. Hon var så snabb med att hitta anledningar för mig att inte praktisera där. Jag tror att hon var helt knäckt för att jag ville komma bort därifrån och då skulle hon inte ha den här makten längre. Det intressanta var att en handläggare från arbetsförmedlingen också var med på mötet och hon blev själv så chockad. Jag tror att vi måste gå ut en stund, sa hon till socialsekreteraren. Därefter gick de ut och bråkade.”

En muslimsk man beskriver hur han bemöts av handläggare inom föreningsstöd.

“Jag upplever ofta i min kontakt med handläggare att jag inte behandlas korrekt och att det ofta skapas konflikter kring mitt ursprung. “Ni från Mellanöstern! Ni bara söker efter krig precis som i era länder.” Det har jag exempelvis fått höra. Situationen kan vara att jag diskuterar med dom och argumenterar då tycker de att jag höjer rösten. Det är inte svenskt utan det är väldigt osvenskt och då blir jag tillsagd direkt. Det är väldigt jobbigt. Vad har mitt ursprungsland med min personlighet att göra? Asså på något sätt måste de bortförklara den riktiga konflikten.”

Mannen fortsätter beskriva hur en specifik handläggare ärendet.

“Efter tjugo år byttes vår handläggare ut och vi fick en ny handläggare. Den kvinnan som kom då alltså den nya handläggaren hade redan en uppfattning av mig innan jag ens öppnat mig mun. Ibland så kan vissa personer ogilla en bara. Det finns en slags misstänksamhet. Jag har vid flera tillfällen märkt att hon inte svarar på mina mejl, dessutom ignorerar hon mig och undviker ögonkontakt på möten. Hon har även sagt vid två tillfällen att jag ska söka jobb istället. Asså när vi pratar om föreningens ansökan om bidrag sitter hon och säger till mig att jag ska söka jobb. När jag sedan konfronterade henne och sa: Du har inte rätt som handläggare att uttala dig så. Du ska hålla dig till sakfrågan: Varför får vi inte pengarna? Asså, jag blir så förbannad för att jag som invandrare inte blir betrodd. Hela min bakgrund är misstänksam och mitt utseende ses inte som trovärdigt.”

Mannen fortsätter beskriva situationen.

“När jag konfronterade henne inför cheferna blånekar hon allt. Du har missuppfattat det, säger hon. Det är alltid jag som missuppfattar allting. Det blir liksom mitt fel att jag inte förstår språket tillräckligt att det inte var så hon menade. Nej, men hur menar du med att jag ska söka jobb? På något sätt lägger hon skulden på mig så att jag ska känna att det är mitt ursprung som gör att jag missuppfattar allting. Jag tänkte bara: Vad synd att jag inte spelade in detta. Då sa jag att jag vill byta handläggare men då satte dom oss på pottan och sa vi som förening överhuvudtaget inte hade rätt att göra det.”

En afrosvensk kvinna beskriver bemötandet i hennes sons grundskola.

“Min familj valde efter en tid att flytta till en annan del av staden. Min son började i trean. Vid den här tiden skrev de nationella provet och han hade fått alla rätt. Så ringer det personal från skolan och jag blir kallad till rektorsexpeditionen. Då tänkte jag, vad är det som händer liksom? Då säger rektorn: Vi har fått din sons resultat på nationella provet. Han hade alla rätt. Har ni verkligen bott i Angered? Och jag svarade: Ja. Alltså, det här är jättebra för vår skola, det ser jättebra ut, svarade rektorn då. Då sa jag: Men alltså bara för att vi bott i Angered förväntar du dig att han inte ska kunna skriva med god svenska, kunna matematik och vara duktig i skolan? Nämen, du behöver inte ta det på det viset. Det är okej, det här är jättebra för oss, svarade rektorn. Men egentligen har ju Angered gjort allt jobb, sa jag till henne och då slutade hon lyssna.”

Kvinnan fortsätter och berättar om hennes sons upplevelser.

“Under den här tiden är min son väldigt aktiv, han älskar gympan, han är fotbollsspelare och basketspelare men slutade helt plötsligt att gå på gymnastiklektionerna. De andra barnen i klassen har gått i samma klass sen förskolan, min son började med dem i årskurs tre. Han är den enda svarta. Han klickade direkt med några som spelade fotboll och då blir de andra barnen avundsjuka, men han uppmuntrade alla att vara med. Här började konflikterna i skolan men han berättar inget för mig. En dag överhör jag min son prata med hans storasyster som är fyra år äldre. Han frågar: Vad betyder jävla n***r? Han har aldrig hört det förut. Då förklarar hon och han bryter ihop och säger att hans klasskamrater kallar honom n-ordet, brun, bajskorv och så vidare. Jag överhör den här konversationen och då förstår jag varför han inte gått på gympan, för där händer allting.”

Kvinnan fortsätter och beskriver ett slagsmål i sonens skola.

“Jag har haft så många samtal med rektorn om detta eftersom hon tycker att jag inte ska ta det (rasismen) på allvar, för de är ju “bara barn”. Det är barn och de förstår inte innebörden säger rektorn till mig. Men så går det så långt att han blir slagen och till slut försvarar han sig (och han är längre mig), då tycker de att han är för stor för sin ålder och inte ska slåss. När då rektorn kallar in honom efter incidenten säger hon till honom: Så som din framtid ser ut nu, kommer du bli kriminell så som dom är i Angered.”

En judisk kvinna beskriver bemötandet av en socialsekreterare inom individ och familjeomsorg.

“En kompis berättade för mig att hon behövde ekonomiskt stöd från socialtjänsten. På något sätt fick de reda på att hon var judinna. Då sa socialsekreteraren till henne: Ja, men ni har väl massa vänner och sådant som kan hjälpa er med pengar?”

En afrosvensk man beskriver hur deras förening blivit bemött inom föreningsstöd.

“I den stadsdel vi tillhör finns det inga mötesplatser och fritidsgårdar så därför bestämde stadsdelen och Göteborgs Stad att en mötesplats för ungdomar skulle byggas. Det har lagts 50 miljoner kronor som förvandlats till en sporthall istället för en mötesplats där man kan hyra in sig som förening. Sedan två år tillbaka har de från stadens sida visat att man inte vill ha oss där och då hittar man på ursäkter som är dåligt motiverade. Vid ett tillfälle såg personalen en kille komma in som hade hotat och använt hårda ord mot dem kan man säga. Precis som många ungdomar gör använde killen en viss jargong som han kanske inte menade. Men oavsett så har den här ungdomen haft attityd mot personalen. Då har personalen identifierat två föreningar, vår och en annan som har ungdomar med somalisk bakgrund. Våra föreningar har då i sin tur stängts av från hallen eftersom personalen har identifierat någon som ser ut som en somalier och har hotat personalen. Vi ifrågasatte beslutet och undrade vad incidenten i fråga hade med vår förening att göra. I själva verket är mötesplatsen stor med caféer, flera olika rum och vi har inget ansvar för andra utrymmen än själva platsen vi hyr och tränar på. Då svarar personalen med att säga: Nej, ni har ansvar för alla som kommer in i lokalen på er tid. Men när händelsen skedde var det inte ens under vår tid. Trots detta blev vi beskyllda för händelsen.”

Mannen fortsätter och beskriver hur incidenten hanterades.

“Det är så konstigt, det är som att de tror att vi inte förstår vad lagen säger om ansvarstagande. De straffade oss och sa att vi inte fick komma in i hallen på två veckor. Dessutom skulle vi skriva en handlingsplan för att visa att vi kan sköta oss på våra tider.

De sa också att de kunde hjälpa oss med att ta fram en handlingsplan men jag sa att det inte var något problem för oss att skriva fram den själva. De har liksom redan utgått ifrån att vi inte kan skriva en handlingsplan själva. Så jag sa återigen att jag kunde skriva en själv. Men vi vill gärna hjälpa till, sa dem. Okej, men hjälp oss då, sa jag. Tre dagar gick och vi fick inte höra något från personalen. Till slut hörde vi av oss och sa: Men skulle ni inte hjälpa oss? Då svarade de med en motfråga: Har ni något ni kan skicka till oss? Det visade sig att de själva inte ens hade en handlingsplan så vi skickade vår egen och då tyckte de att den var jättebra.”

Mannen fortsätter och beskriver hur föreningens överklagan togs emot.

“Vi gick vidare med ärendet och skickade ett brev till direktören för förvaltningen. I brevet är vi tydliga och anklagar personalen på mötesplatsen för rasism och diskriminering. Det tog honom två månader att svara. När vi till slut fick till ett möte med direktören ville han bara skydda hans personal och visade inte någon hänsyn till vårt klagomål mot personalen och den diskriminering som skett mot oss som förening. Det stannar inte där för i år har personalen varit på oss igen. Vi har inte fått någon tid alls att hyra samtidigt som föreningar som inte ens har verksamheter i vårt område får tillträde. Alltså föreningar som har verksamheter i området får inte ens komma in. Så Göteborgs stad är en skitstad.”

En romsk kvinna beskriver mötet med hennes sons grundskola.

”Min son hade en lärare som var katastrof hon bara gav de Ipads och sa: Nu får ni jobba på era Ipads. Ett helt år gick utan att de kollade på vad de gjorde på Ipaden. En dag sa min son: Vet du att min lärare sitter och tittar på? Bling eller Ming, du vet något sådant där. Så jag kollade upp det och då var det en dejtingsida hon var inne på under skoltid Då sa jag: Men skojar du? Har du några läxor? Nej, sa han. Vad är det som pågår i den här klassen? Vi gör vad vi vill. Vi sitter och tittar på Youtube och spelar spel hela dagen, sa han. Och då tänkte jag: Nej, det här går inte. Så jag var tvungen att gå dit och sitta med på lektionerna och se vad dom gjorde. Och när jag var där sa barnen: Titta nu hur fröken betar sig. Titta nu hur hon ska fjäska nu framför dig och visa dig. Barnen sa det bara rakt ut och läraren blev helt röd i ansiktet. Och när jag pratade med henne blev jag så arg för att hon satt där och pratade om någon annan lärare i klassen bredvid som barnen tyckte om. Hon satt alltså och snackade skit om den här läraren till mig. Så jag sa: Vad är det ni gör här? Vad lär sig barnen?”

Kvinnan fortsätter och beskriver mötet med skolans rektor.

“Min son har gått här nästan ett helt år. Han har lärt sig att gå in på Youtube och kolla på filmer. Vad är det ni har lärt ut under ett helt år? Min son kan inte skriva och kan inte läsa bra och ni ger honom en Ipad? Sa jag till rektorn. Jaha, säger hon. Vet du när jag började här på skolan då jobbade jag med zigenarbarn. Jag hade zigenartimme då, säger hon. Vad är zigenartimme? Svarade jag. Ja, då fick jag gå runt till alla romska barn och väcka dom och ta dom till skolan, för barnen ville inte komma till skolan. Det har jag gjort, säger hon. Vart vill du komma med det här någonstans? Vad är det du egentligen vill säga till mig? Jag sitter här och säger att det inte funkar i klassen, barnen lär sig ingenting och du säger till mig att du hade zigenartimme. Jag kom inte hit för att prata om vad du har gjort i ditt liv, jag är här för att prata om mitt barn. Då blev rektorn så arg på mig och sa: Jag vet hur jag styr min skola och jag vet hur ni zigenare fungerar.”

En judisk man beskriver hans sons upplevelser i grundskolan.

“Min son gick på en av Göteborgs största gymnasieskolor och under ett antal år så var det några elever som öppet skrek jude och hielades, lärarna gjorde ingenting. Till sist blev han arg och skrek: Vad håller du på med? Nej, men de var inte till dig, svarade eleven då. Det klart som attan det var till mig det finns ingen annan i rummet som du kan ha menat, svarade min son. Då stod en lärare där framme och sa till min son:

Men så kan du inte göra! Jo, sa han. Och då sa läraren: Lugna dig ner. Ingenting hände från henne sida. Vi gick vidare med det här till rektorn och rektorn gjorde absolut ingenting åt saken för vad de killarna höll på med, var ju ren antisemitism.”

Mannen fortsätter och berättar om sitt andra barns upplevelse i grundskolan.

“Min mellandotter gick på en annan gymnasieskola i stan där hade hennes så kallade kompisar hållit på med "judeskämt" fastän hon hade bett dom att sluta. En fredag så kom hon hem och var jätteledsen för då hade de här killarna dragit ett jäkligt dåligt skämt som löd: Vet du vad det är för skillnad på en scout och en jude som ska på läger? Jo, scouterna kommer hem men det gör inte judarna. Då sa vår dotter: Det här tycker jag är jättetråkigt och jag har bett er att ni inte ska göra såhär, sedan sprang hon därifrån till sin lärare. Läraren i sin tur berättade detta för rektorn och när de här två pojkarna kommer till skolan på måndagen tas de in i varsitt rum där de får berätta vad som hänt. Därefter ringer rektorn hem till båda föräldrarna och säger: Om detta upprepas så kommer era söner att bli relegerad från vår skola för detta stämmer inte överens med vår etik och moral. Här har vi två skolor i Göteborg både två är friskolor som agerar helt olika, men det är som den andra skolan vi vill att man ska agera. Vi som familj upplever situationerna på två olika sätt. För vår dotter blev det ju att hon kunde ju hitta tillbaka till de här killarna senare i trean då de var ångerfulla och slutade upp med det. Men frågar man min son idag så mår han fortfarande dåligt. Det sitter som ärr, allt det eleverna sa och skolan som inte agerade.”

En muslimsk kvinna beskriver upplevelser från grundskolan.

“Jag hade gått i min nya skola i ett halvår och skulle börja i årskurs sju. Vid den tiden hade jag bestämt mig för att börja bära slöja. Jag var beredd på hat och jag hade förväntat mig att mina kompisar skulle ställa frågor. Men jag hade inte förväntat mig så grova saker som faktiskt hände. Redan första dagen så sa folk: Var inte du hindu? Var du inte indier? Så sa jag, nej. Och så var det en kille i klassen som var extra jobbig mot mig och sa: Du hade ju så fint hår. Har du rakat av det? Vad gör du? Vad menas? Och jag svarade honom alltid, det är mitt val, jag vill. Det gick en vecka in i sjuan och vi satt på lektion och samma kille sa: Asså, du kan inte ha på dig det där! Då sa jag: Vem är du? Det är mitt val. Lektionen slutar asså läraren, alla elever är kvar i klassrummet. Då kommer han fram till mig såhär jättevåldsamt och drar av min sjal. Asså jag stannade till helt. Jag hade aldrig förväntat mig att någon kunde göra så mot mig. Jag ställde mig upp och jag örfilade honom för jag har lärt mig efter alla år av mobbning, att inte ta emot allt hat. Det går inte. Då reagerar läraren och frågar: Vad är det som händer? Där och då kom han fram, men han hade ju sett allting hända. Jag kastade på mig allt igen, mina kompisar kom och krama mig och jag började gråta. Vi gick ut ur klassrummet. Så jag gick hem och pratade inte ens med läraren.”

Kvinnan fortsätter och berättar om hur incidenten hanterades.

”Jag berättade om allt som hade hänt när jag kom hem och min pappa blev förbannad och sa: Du har gått en vecka med slöja och det här händer? Dagen efter kom han till min skola och fick tag på killen och läraren. Men läraren svarade: Vi har lektion nu ni kan inte bara störa så. Då sa min pappa: Vet du vad som hände igår? Ja, jag vet och vi får prata om det efteråt, sa min lärare. Vi kom tillbaka senare och pratade med läraren och killen blev stressad över situationen. Då säger läraren: Vad ville du säga? Och min pappa förklarade vad som hade hänt och att han ville ha möte. Då sa läraren till killen: Okej, be om ursäkt nu och då sa han förlåt. Därefter sa min pappa: Hur vet du att det här inte kommer hända igen? Kan du försäkra oss om det? Då svarade läraren: Men ifall hon gör ett val då får hon stå för det.”

Kvinnan fortsätter och berättar om mötet med rektorn.

“Så kom vi till mötet och killen var inte där, inte heller hans föräldrar. Rektorn inleder med att säga: Det som har skett, har skett. Vi kan inte göra något åt det och killen har ju bett om ursäkt. Vad vill du mer? Då svarade min pappa: Jag vill att det inte händer igen, jag vill att ni lovar oss att det aldrig kommer hända igen. Det är inte okej. Vi vill också att föräldrarna ska förstå vad som har hänt. Hur vet vi att hans föräldrar vet vad som har hänt? Då svarar rektorn: Men nu har det gått en vecka och jag tycker att vi ska släppa det här. Vi kan inte göra något åt det. Efter mötet sa min pappa till mig att jag skulle byta skola så gick jag en vecka till där och killen pratade inte alls med mig. Mina kompisar hängde inte med mig längre. Det gör mig arg att jag var tvungen att byta skola på grund av vad en kille gjorde mot mig, alltså efter bara två veckor. Den här händelsen har gjort mig ganska osäker som person.”

En judisk kvinna berättar om hennes son upplevelser i grundskolan.

“Det var ju en konflikt mellan två elever i skolan, exempelvis hielades det i klassrummet och lärare såg ingenting. Jag kommer inte ihåg allting men bland annat vet jag att det var någon som hade någon släktings nazistjacka på sig som han var väldigt glad för. Det jag försöker säga är att det börjar i skolan. För det som hände sen på fritiden var ju för att de setts i skolan. Den eleven hade sprayat "gasa alla judar" och hakkors på vår busskur. Jag tycker att det är dumt att komma ifrån att om det sker på fritiden, vare sig det är på internet eller som när det var massa sprayningar i vår stadsdel, så är det på något sätt skolan som har ett jättejobb att göra och föräldrar givetvis med. Jag menar någonstans kommer det ifrån. Det är bara så.”

Kvinnan fortsätter och berättar om hur konflikten hanterades.

“Det sas ju att vår son skulle byta klass men de slutade ju med att föräldrarna till slut förstod att vi kunde göra en direkt polisanmälan på sonen, vilket vi inte ville göra. Då flyttade föräldrarna själva på sonen men egentligen var det alltså vår son som skulle byta. Och liksom när man går in med den attityden så får jag en känsla ibland av att de är vårt eget fel på något sätt. Varför skulle han vara så stolt jude? Kan man liksom inte dämpa ner det lite? Varför ska man säga det, de blir ju bara mobbing av det?”

Kvinnan fortsätter och berättar om rektorns bemötande.

“Det är så ledsamt att se utvecklingen och det nämnde jag för rektorn. Men jag kom ingen vart i samtalen med rektorn och sa till slut. Hur tänker du nu? Det är ganska många judar som går på den här skolan. Så hur tänker du när du inte gör något åt detta? Och då pekade han mot mig så hotfullt och så nära mitt ansikte så att jag fick liksom rygga bakåt. Då sa jag. Du pekar inte mot mig. Men han blev så upprörd och sa: Du hotar inte mig, pekandes på mig. Då avbröt jag honom genom att säga: Du får inte peka så på mig.”

Lärdomar

Under arbetets gång har ett större antal berättelser om rasism samlats in. Berättelserna har utspelat sig i diverse kommunala verksamheter såsom grundskola, förskola, individ och familjeomsorg, äldreomsorg och föreningsstöd. Det finns en bredd i berättelserna där olika rasismer manifesteras mot olika individer och illustrerar hur de tar sig i uttryck i olika sammanhang. Syftet med detta kapitel är att analysera minoriteters erfarenheter av rasism utifrån tre rasistiska uttrycksformer, direkt rasism, vardagsrasism och mikroaggressioner och utifrån dessa dra lärdomar. Här presenteras fem lärdomar.

Den första lärdomen lyder:

Mikroaggressioner är en vanlig form av rasism.

Mikroaggressioner är alldaglig form av rasism som kan spåras till olika verksamheter och olika sammanhang genom olika berättelser. Det är den outtalade rasismen som gör en individ påmind om dess underordning. De mikroaggressioner som identifierats i studien manifesteras genom olika härskartekniker som osynliggör och förminskar individers närvaro, erfarenheter, färdigheter, åsikter och känslor då individen inte anses vara ens jämlike. En annan vanlig härskarteknik är undanhållande av information och/eller service som också är ett sätt att markera ett ojämlikt maktförhållande.

Mikroaggressioner som ett subtielt uttryck för rasism kan upplevas vara svårt att identifiera eftersom det ofta baseras på omedvetna handlingar eller reflexartade ageranden. I vissa fall kan det handla om återkommande härskartekniker som kan upplevas som en medveten strategi och i andra fall om enstaka tillfällen. Mikroaggressioner kan därför ta olika former i olika situationer därför är det viktigt att lägga fokus på effekten av mikroaggressioner snarare än intentionerna bakom. I följande textavsnitt exemplifieras det hur rasism i form av mikroaggressioner ter sig i kommunala verksamheter.

En samisk man beskriver hur han blivit bemött i förskolan.

“När jag försöker se till så att vår kommun ska följa lagen och ge språk och kulturell hjälp till min son på förskolan, så försöker alla tjänstemän och alla politiker glida undan på alla punkter. Alltså den indirekta diskriminering som aldrig möter oss direkt. För vi smälter fullständigt in som svenskar och de bemöter oss alltid såhär: Varför ska ni lära er samiska? Ni förstår ju allting. Alla samer kan ju svenska. Varför ska ni få något mer? Varför är ni speciella? Men i mötet med kommunen så uttrycker de det inte såhär utan mer: Nja, vi har jobbat med dessa frågor i trettio år. Så vi möter aldrig rasismen så konkret.”

En judisk man beskriver hur judiska pensionärers ärenden sköts inom äldreomsorgen.

“När de ska flytta hemifrån så har man nu enligt två kommunfullmäktiges beslut rätt att välja vilket äldreboende man vill ha. Då säger pensionärerna till biståndsbedömaren eller någon LSS person att de skulle vilja söka till det judiska äldreboendet. Jaha, säger dem och efter ett tag får de ett avslag. Nej, nu

har vi ordnat plats för dig här, säger de och då är det alltid inom stadsdelsnämndens område, då de har sina egna hem. Men trots att vårt eget äldreboende har ett avtal med Göteborgs kommun om hur det här ska gå till, vill tjänstepersonerna putta in dem i sina egna hem, för de har platser och ekonomin blir naturligtvis bättre då om man gör på det sättet. Det har hänt oss ett antal gånger, att tjänstemännen nekar judiska pensionärer deras lagliga rätt att själva bestämma i vilket äldreboende de vill avsluta sitt liv.”

En muslimsk kvinna beskriver hur hon blivit bemött i grundskolan.

“Jag gjorde första utkastet på tjugo sidor och hon gav mig icke godkänt utan att säga vad jag gjorde för fel. Så jag kände: Vad ska jag göra nu? Hon sa bara att jag skulle skriva en ny. Så jag skrev fjorton olika utkast. Jag har fjorton gymnasiarbeten hemma. När jag skrev mitt fjortonde utkast gav hon mig F igen så jag kollapsade och grät. Så min pappa går till skolan och pratar med min mentor och berättar vad som har hänt. Han vill veta varför ingen har lyssnat när jag berättat det tidigare. Och då så försökte lärarna täcka upp för varandra genom att säga: Ja, men det är för att vi har så många elever och vi försöker hinna med allt och sådana onödiga saker. Sen efter det så kom min mentor till mig och sa att vi skulle byta handledare och jag tänkte: Okej, fine by me. Men jag såg aldrig min gamla handledare efter det, vilket är jättekonstigt, för jag kände att hon måste ju säga någonting. Eller vad händer? Så kände jag. Sen när jag träffade den nya handledaren så han: Visa mig ditt gymnasiearbete. Så sa jag till honom: Vilket? Och då sa han till mig: Ge mig den första. Och då tog jag upp det första, så läste han den sa: Bara ändra två meningar i slutsatsen och du är godkänd.”

En romsk kvinna beskriver hur hon blivit bemött inom individ och familjeomsorg.

“Min dotter var jättesjuk och det var en jättelång process för mig som ensamstående kvinna med ett barn som var sjukt konstant. Jag kunde inte lämna henne på dagis eller någonting men socialsekreteraren kunde liksom inte förstå det, utan det var jag som var dålig som förälder. Jag har jobbat, jag har gått i skolan, jag har gjort allting liksom, men ändå ville de placera mig på ett ställe där jag bara skulle sitta och hålla käften. Jag fick sitta med kvinnor som inte kunde tala svenska överhuvudtaget. Där skulle jag sitta och göra hantverk för då kände dom: Vi har makt över henne. Bara hon är här. Bara du stämplar in och du är här så får du ditt socialbidrag. Du kan ju inte sitta hemma och ta hand om ditt sjuka barn. Nej, nej, du måste vara här.”

Samtliga berättelser illustrerar hur mikroaggressioner utövas mot individer som tillskrivs olika minoritetsgrupper. Trots sin subtila form bistår berättelserna med konkreta exempel på hur mikroaggressioner bär med sig negativa effekter för individerna i fråga. Precis som påtalat är mikroaggressioner ofta automatiska handlingar, sällan intentionella och ofta sedda som harmlösa av avsändaren. Med det sagt, så eliminerar det inte den negativa effekt som handlingen för med sig för mottagaren.

Den andra lärdomen lyder:

Vardagsrasism är inte en främmande form av rasism.

Vardagsrasismen är precis som namnet anger en del av många minoriteters vardag. Vardagsrasismen uttrycker sig som svepande generaliseringar av grupper utifrån etnisk tillhörighet samt som etablerade stereotyper om olika minoriteter. Vanliga generaliseringarna handlar om "invandrare" som kriminella. Till skillnad från mikroaggressioner kan vardagsrasismen vara mer explicit i sin natur och därmed tydligare kopplas till ojämlika föreställningar om människor. Att utföra vardagsrasism handlar likt mikroaggressioner om att etablera en maktordning för att tillskriva en individ eller minoritetsgrupp underordning och på så sätt utöva makt. Även här finns många berättelser där vardagsrasism identifieras på ett konkret sätt. I följande del kommer ett antal av dessa berättelser presenteras där syftet är att exemplifiera hur rasism i form av vardagsrasism tar sig i uttryck och hur olika stereotyper reproduceras i kommunala verksamheter.

En judisk kvinna beskriver hur hennes vän blivit bemött av en socialsekreterare inom individ och familjeomsorg.

"En kompis berättade för mig att hon behövde ekonomiskt stöd från socialtjänsten. På något sätt fick de reda på att hon var judinna. Då sa socialsekreteraren till henne: Ja, men ni har väl massa vänner och sådant som kan hjälpa er med pengar?"

En muslimsk man beskriver hur han blivit bemött av sin handläggare inom föreningsstöd.

"Jag upplever ofta i min kontakt med handläggare att jag inte behandlas korrekt och att det ofta skapas konflikter kring mitt ursprung. "Ni från Mellanöstern! Ni bara söker efter krig precis som i era länder." Det har jag exempelvis fått höra. Situationen kan vara att jag diskuterar med dom och argumenterar då tycker de att jag höjer rösten. Det är inte svenskt utan det är väldigt osvenskt och då blir jag tillsagd direkt.

Det är väldigt jobbigt. Vad har mitt ursprungsland med min personlighet att göra? Asså på något sätt måste de bortförklara den riktiga konflikten."

En afrosvensk man berättar om hur deras förening blivit bemött av personalen inom föreningsstöd.

"Vid ett tillfälle såg personalen en kille komma in som hade hotat och använt hårda ord mot dem kan man säga. Precis som många ungdomar gör använde killen en viss jargong som han kanske inte menade. Men oavsett så har den här ungdomen haft attityd mot personalen. Då har personalen identifierat två föreningar, vår och en annan som har ungdomar med somalisk bakgrund. Våra föreningar har då i sin tur stängts av från hallen eftersom personalen har identifierat någon som ser ut som en somalier och har hotat personalen. Vi ifrågasatte beslutet och undrade vad incidenten i fråga hade med vår förening att göra. I själva verket är mötesplatsen stor med caféer, flera olika rum och vi har inget ansvar för andra utrymmen än själva platsen vi hyr och tränar på. Då svarar personalen med att säga: Nej, ni har ansvar för alla som kommer in i

lokalen på er tid. Men när händelsen skedde var det inte ens under vår tid. Trots detta blev vi beskyllda för händelsen.”

En romsk kvinna beskriver hur hon blivit bemött av rektorn på sitt barns grundskola.

“Min son har gått här nästan ett helt år. Han har lärt sig att gå in på Youtube och kolla på filmer. Vad är det ni har lärt ut under ett helt år? Min son kan inte skriva och kan inte läsa bra och ni ger honom en Ipad? Sa jag till rektorn. Jaha, säger hon. Vet du när jag började här på skolan då jobbade jag med zigenarbarn. Jag hade zigenartimme då, säger hon. Vad är zigenartimme? Svarade jag. Ja, då fick jag gå runt till alla romska barn och väcka dom och ta dom till skolan, för barnen ville inte komma till skolan. Det har jag gjort, säger hon. Vart vill du komma med det här någonstans? Vad är det du egentligen vill säga till mig? Jag sitter här och säger att det inte funkar i klassen, barnen lär sig ingenting och du säger till mig att du hade zigenartimme. Jag kom inte hit för att prata om vad du har gjort i ditt liv, jag är här för att prata om mitt barn. Då blev rektorn så arg på mig och sa: Jag vet hur jag styr min skola och jag vet hur ni zigenare fungerar.”

Ovanstående berättelser visar på hur vardagsrasism utövas mot individer som tillskrivs olika minoritetsgrupper. Uttrycken varierar och kan vara mer eller mindre explicita. Den röda tråden genom berättelserna är att vardagsrasismen bär med sig negativa konsekvenser för personerna i fråga men också alla de individer som tillskrivs samma grupper. Vardagsrasismen i form av generaliseringar och stereotyper dömer ut stora människogrupper i och en och samma stund, vilket kan medföra en långt mycket större negativ effekt. Till skillnad från mikroaggressioner kan vardagsrasism upplevas som en mer tydlig form av rasism som sällan kan passera som omedveten.

Den tredje lärdomen lyder:

Direkt rasism är en ovanlig form av rasism.

Direkt rasism i form av användandet av nedsättande ord, gester, symboler och våld förekommer i en del minoriteters vardag. Precis som namnet anger så är direkt rasism explicit i sin natur och uttrycks medvetet för att nedvärdera en individ. Den formen av rasism har likt mikroaggressioner och vardagsrasism ett tydligt syfte att reproducera ojämlika maktförhållanden genom att kränka en individ. Utifrån lägesbildens underlag identifieras inte direkt rasism i samma utsträckning som mikroaggressioner och vardagsrasism. Det kan tolkas som att det finns en generell ovilja att uttrycka eller använda kränkande ord/symboler. Vad underlaget också visar är dock att avsaknad av direkt rasism inte betyder frånvaro av rasism. I följande del kommer några av dessa berättelser beskrivas för att exemplifiera hur direkt rasism tar sig i uttryck i kommunala verksamheter.

En judisk man beskriver hans barns upplevelser i grundskolan

“Min son gick på en av Göteborgs största gymnasieskolor och under ett antal år så var det några elever som öppet skrek jude och hielades, lärarna gjorde

ingenting. Till sist blev han arg och skrek: Vad håller du på med? Nej, men de var inte till dig, svarade eleven då. Det klart som attan det var till mig det finns ingen annan i rummet som du kan ha menat, svarade min son. Min mellandotter gick på en annan gymnasieskola i stan där hade hennes så kallade kompisar hållit på med "judeskämt" fastän hon hade bett dom att sluta. En fredag så kom hon hem och var jätteledsen för då hade de här killarna dragit ett jäkligt dåligt skämt som löd:

Vet du vad det är för skillnad på en scout och en jude som ska på läger? Jo, scouterna kommer hem men det gör inte judarna. Då sa vår dotter: Det här tycker jag är jättetråkigt och jag har bett er att ni inte ska göra såhär, sedan sprang hon därifrån till sin lärare.”

En afrosvensk kvinna beskriver hur hennes sons upplevelser från grundskolan. “Under den här tiden är min son väldigt aktiv, han älskar gympan, han är fotbollsspelare och basketspelare men slutade helt plötsligt att gå på gymnastiklektionerna. Han klickade direkt med några som spelade fotboll och då blir de andra barnen avundsjuka, men han uppmuntrade alla att vara med. Här började konflikterna i skolan men han berättar inget för mig. En dag överhör jag min son prata med hans storasyster som är fyra år äldre. Han frågar: Vad betyder jävla n***r? Han har aldrig hört det förut. Då förklarar hon och han bryter ihop och säger att hans klasskamrater kallar honom n-ordet, brun, bajskorv och så vidare. Jag överhör den här konversationen och då förstår jag varför han inte gått på gympan, för där händer allting.”

De ovanstående berättelserna illustrerar hur direkt rasism uttrycks mot individer med olika minoritets bakgrunder. Det råder ingen tvekan om vilken grupp som är målet för angreppet och inte heller syftet bakom det. Det berättelserna visar matchar också den teoretiska definitionen som säger att direkt rasism inte misstolkas eller missuppfattas då den är explicit i sin natur.

De som uttrycker direkt rasism reproducerar ett språkbruk som bottnar i en rasistisk. Det innebär att personer som använder sig utav den typen av språk mer eller mindre identifierar sig själva med ett sådant tankesätt. Till skillnad från mikroaggressioner och vardagsrasism upplevs direkt rasism som en offensiv form av rasism som aldrig passerar som omedveten.

Den fjärde lärdomen lyder:

Synliga minoriteter löper större risk att utsättas för rasism.

Utifrån berättelserna framträder afrosvenskar och slöjbärande muslimer som minoritetsgrupper som visuellt avviker från den majoritetssvenska normen. Gruppen afrosvenskar som en heterogen minoritet kännetecknas ofta av en brun hudfärg och gruppen slöjbärande muslimer som en heterogen minoritet kännetecknas av slöjan. Underlaget visar på några exempel där dessa grupper är särskild utsatta för rasism, då de på ett tydligt sätt kan bli en måltavla. Det är också viktigt att bära med sig att även dessa rasismer kan uttryckas i olika former och behöver inte alltid vara direkt i sitt uttryck. I följande del kommer

ett antal berättelser presenteras där syftet är att visa på hur dessa minoriteter kan löpa större risk att utsättas för rasism inom olika kommunala verksamheter.

En afrosvensk man berättar om hur deras förening blivit bemött inom föreningsstöd.

Vid ett tillfälle såg personalen en kille komma in som hade hotat och använt hårda ord mot dem kan man säga. Precis som många ungdomar gör använde killen en viss jargong som han kanske inte menade. Men oavsett så har den här ungdomen haft attityd mot personalen. Då har personalen identifierat två föreningar, vår och en annan som har ungdomar med somalisk bakgrund. Våra föreningar har då i sin tur stängts av från hallen eftersom personalen har identifierat någon som ser ut som en somalier och har hotat personalen.

En muslimsk kvinna berättar om hur hon blev bemött i grundskolan.

“Vi hade en ny lärare i idrott och hälsa och jag kände redan i början att hon var lite off mot mig. Vi var typ trettio elever och knappt fyra-fem tjejer, resten var killar. Jag och två andra personer var beslöjade i klassen. Så när vi hade idrott kände jag att jag inte ville dansa framför killarna. Om det hade varit fler tjejer i klassen så skulle jag kanske vågat, men det var typ tjugofem killar. Och från mitt perspektiv, så gillar jag inte att dansa framför killar, det är obekvämt. Så jag gick till min lärare och frågade: Finns det någon möjlighet för mig att dansa bara för dig eller bara för tjejerna? För jag känner mig obekvämt att dansa framför alla killar. Då sa hon: Nej, det funkar inte och började prata med en jätteirriterad ton, som att jag krävde något som jag egentligen inte borde, men det kan man.

En afrosvensk kvinna berättar om hur hennes son blir bemött i grundskolan.

De andra barnen i klassen har gått i samma klass sen förskolan, min son började med dem i årskurs tre. Han är den enda svarta. Han klickade direkt med några som spelade fotboll och då blir de andra barnen avundsjuka, men han uppmuntrade alla att vara med. Här började konflikterna i skolan men han berättar inget för mig. En dag överhör jag min son prata med hans storasyster som är fyra år äldre. Han frågar: Vad betyder jävla n***r? Han har aldrig hört det förut.

Ovanstående berättelser beskriver situationer där rasism har uttryckts mot afrosvenskar och muslimer på grund av deras hudfärg eller det faktum att de bär slöja. Det är alltså omgivningen som agerat afrofbiskt eller islamofobiskt på grund av sina negativa föreställningar. Det kan manifesteras som subtila härskartekniker till direkt rasism där båda manifesterar rasistiska värderingar mot en specifik minoritetsgrupp.

Den femte lärdomen lyder:

Rasism upplevs inte tas på allvar.

I konfrontationer av rasism upplever informanterna ibland att det ageras med motstånd eller passivitet. Det framgår i ett antal berättelser att de utsatta

individerna beskriver hur härskartekniker används mot dem för att som osynliggöra konflikter grundade i rasism. Utifrån deras upplevelser ses det som en strategi för att undvika ta ansvar i en situation. I följande del kommer ett antal berättelser presenteras där syftet är att visa på upplevelser av rasism som inte tas på allvar inom olika kommunala verksamheter.

En afrosvensk kvinna beskriver skolans hantering av afrofofin vid hennes sons grundskola.

“På ett föräldramöte berättar jag till slut vad som har hänt min son ändå sedan han började. Jag berättar allt och vissa föräldrar börjar bara storgråta när de får höra om min sons utsatthet. De förklarade att de inte visste vad som hade pågått och att de alltid möter min son på fotbollsplanen där barnen tränar tillsammans. Då sa jag: Ja, vi har ju en rektor som säger att min son ska bli kriminell. Min sons fotbollstränare hade barn i samma klass och skickade ett klagomål till rektorn som också lovade att hon skulle ta tag i det. Men det gjorde hon aldrig. Hon gjorde ingenting så jag skrev till henne också kort därefter, men jag har inte hört någonting.”

En muslimsk beslöjad kvinna beskriver skolans hantering av islamofobin på hennes grundskolan.

”Jag berättade om allt som hade hänt när jag kom hem och min pappa blev förbannad och sa: Du har gått en vecka med slöja och det här händer? Dagen efter kom han till min skola och fick tag på killen och läraren. Men läraren svarade: Vi har lektion nu ni kan inte bara störa så. Då sa min pappa: Vet du vad som hände igår? Ja, jag vet och vi får prata om det efteråt, sa min lärare. Vi kom tillbaka senare och pratade med läraren och killen blev stressad över situationen. Då säger läraren: Vad ville du säga? Och min pappa förklarade vad som hade hänt och att han ville ha möte. Då sa läraren till killen: Okej, be om ursäkt nu och då sa han förlåt. Därefter sa min pappa: Hur vet du att det här inte kommer hända igen? Kan du försäkra oss om det? Då svarade läraren: Men ifall hon gör ett val då får hon stå för det.”

En judisk kvinna beskriver skolans hantering av antisemitismen vid hennes sons grundskola.

“Det sas ju att vår son skulle byta klass men de slutade ju med att föräldrarna till slut förstod att vi kunde göra en direkt polisanmälan på sonen, vilket vi inte ville göra. Då flyttade föräldrarna själva på sonen men egentligen var det alltså vår son som skulle byta. Och liksom när man går in med den attityden så får jag en känsla ibland av att de är vårt eget fel på något sätt. Varför skulle han vara så stolt jude? Kan man liksom inte dämpa ner det lite? Varför ska man säga det, de blir ju bara mobbing av det? ---Det är så ledsamt att se utvecklingen och det nämnde jag för rektorn. Men jag kom ingen vart i samtalen med rektorn och sa till slut. Hur tänker du nu? Det är ganska många judar som går på den här skolan. Så hur tänker du när du inte gör något åt detta? Och då pekade han mot mig så hotfullt och så nära mitt ansikte så att jag fick liksom rygga bakåt. Då sa jag. Du pekar inte mot mig. Men han blev så upprörd och sa: Du hotar inte mig,

pekandes på mig. Då avbröt jag honom genom att säga: Du får inte peka så på mig.”

De ovanstående berättelserna visar på upplevelser av passivitet eller motstånd när konflikter grundade i rasism konfronteras. Det är en återkommande reaktion som i vissa fall kan tänkas vara medveten och andra fall omedveten. Det gemensamma i berättelserna är att det inte upplevs läggas tillräckliga resurser för att möjliggöra vägar till upprättelse för de utsatta.

5. Framtid

Lägesbilden har med hjälp av ett antal berättelser kunnat visa på att rasism förekommer inom stadens kommunala verksamheter. De lärdomar som lägesbilden för med sig är att samtliga rasismer och uttrycksformer tillsammans sätter fingret på det som beskrivs som institutionell rasism, alltså de vedertagna handlingsmönstren hos samhällsinstitutioner innebär en begränsning och hinder för vissa att uppnå lika möjligheter som resten av samhället. Lärdomarna illustrerar också hur rasism görs på olika samhällsnivåer mot olika grupper. Vidare illustreras också hur rasismen drabbar göteborgare och påverkar deras livsvillkor och hälsa. Det kan ta sig i uttryck i bristfällig studiero, otrygghet och psykisk ohälsa. Avslutningsvis är rasismen också ett demokratiskt problem då den påverkar invånarnas förtroende till tjänstepersoner och myndigheter. Vidare begränsar det göteborgares egna möjligheter att påverka sina liv. Erfarenheter och upplevelser av rasism bör därför tas på högsta allvar då det påverkar tilliten till det demokratiska systemet. Föreliggande lägesbild är en del stadens kommande plan mot rasism där en viktig förflyttning gjorts.

Bilaga 1

Bakgrundsuppgifter

Deltagare i fokusgrupp

Studie kring erfarenheter av rasism i kontakt med Göteborgs Stad som servicelämnare.

Bakgrundsuppgifter

Vad heter du?

Hur gammal är du?

Hur skulle du benämna din könsidentitet?

Hur skulle du benämna din/a bakgrund/er utifrån ett minoritetsperspektiv?
Exempelvis *rom, afrosvensk, muslim* etc.

Vilken mejladress bör vi kontakta för återkoppling kring studien?

Bilaga 2

Intervjufrågor

Erfarenheter av rasism

1. Har ni erfarenheter av rasism inom Göteborgs kommunala verksamheter?
I så fall, vill ni beskriva händelserna?
2. Hur förstår ni att er erfarenhet var grundad i rasism?
3. Vilken typ av rasism skulle ni beskriva det som?

Vägen till upprättelse

4. Vad gjorde ni i er situation? Hur tog ni vidare händelsen?
5. Vilka möjligheter såg ni i att kräva era rättigheter i situationen?
6. Hur hanterades händelsen av verksamheten i fråga?
7. På vilket sätt fick ni stöd och upprättelse i händelsen?
8. Hur ser ni på era rättigheter i situationer som uppstår på grund av rasism inom Göteborgs stad kommunala verksamheter?
9. Kan ni se några mönster inom vilka verksamheter staden har sina största utvecklingsmöjligheter kopplat till rasism?

Egna reflektioner

10. Har ni egna funderingar eller tankar ni vill ta upp?

6. Referenser

Bachner, Henrik & Ring, Jonas (2006) *Antisemitiska attityder och föreställningar i Sverige*. Forum för levande historia: Stockholm.

Borell, Klas (2012) *Islamofobiska fördomar och hatbrott. En kunskapsöversikt*. Nämnden för statligt stöd till trossamfund: Bromma.

Bursell, Moa (2016:2) *Kedjor av händelser. En analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer*. Diskrimineringsombudsmannen: Stockholm.

de los Reyes, Paulina & Kamali, Masoud (2005:41) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Statens offentliga utredningar: Stockholm.

Ericsson, Martin (2016) *Historisk forskning om rasism och främlingsfientlighet i Sverige – en analyserande kunskapsöversikt*. Forum för levande historia: Stockholm.

Forum för levande historia (2018) *Rasism och diskriminering mot samer*.
Url: <https://www.levandehistoria.se/fakta-fordjupning/olika-former-av-intolerans/rasism-mot-av-samer/> Hämtad 2018-09-09.
Gardell, Mattias (2014) *Islamofobi*. Leopard förlag: Stockholm.

Hedenstierna, Christian & Svensson, Emil (2005) *Strukturell diskriminering. Vad innebär det i praktiken och vad har föreslagits för motåtgärder?* Lunds universitet: Lund.

Hübinette, Tobias, Hörnfeldt, Helena, Farahani, Fataneh & Rosales, León, René (2012) *Om ras och vithet i det samtida Sverige*. Mångkulturellt Centrum: Tumba.

Hübinette, Tobias, Kawesa, Victoria & Beshir, Samson (2014) *Afrofobi: en kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Mångkulturellt centrum: Tumba.

Johansson, Emilia (2013) *Forskning om utsatthet hos förmodade muslimer och islamofobi i Sverige: En översikt av forskning publicerad vid universitet och högskolor i Sverige sedan år 2003*. Diskrimineringsombudsmannen: Stockholm.

Kalonaityté, Viktorija, Kawesa, Victoria & Tedros, Adiam (2007) *Att färgas av Sverige: upplevelser av diskriminering och rasism bland ungdomar med afrikansk bakgrund i Sverige*. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering: Stockholm.

Kamali, Masoud (2005:69) *Sverige inifrån Röster om etnisk diskriminering*. Statens offentliga utredningar: Stockholm.

Kommissionen mot antiziganism (2016) *Antiziganismen i Sverige. Om övergrepp och kränkningar av romer under 1900-talet och i dag*. Kommissionen mot antiziganism: Stockholm.

Lagerlöf, David (2006) *Bland judiska och muslimska konspiratörer” i Integrationsverket 2006b, rasism och främlingsfientlighet i Sverige. Antisemitism och islamofobi 2005*. Integrationsverkets rapportserie: Stockholm.

Lappalainen, Paul (2005) *Det blågula glashuset. Strukturell diskriminering i Sverige. Betänkande av utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet*. Statens offentliga utredningar: Stockholm.

Lindgren, Lars & Cronséll, Helena (2004) *Diskriminering av romer i Sverige: rapport från DO:s projektåren 2002 och 2003 om åtgärder för att förebygga och motverka etnisk diskriminering av romer*. Diskrimineringsombudsmannen: Stockholm.

Ländin, Camilla (2014) *Härskartekniker – identifiera, hantera och förebygga*. Grönegatan Förlag: Lund.

Löwander, Birgitta & Hagström, Mirjam (2011) *Antisemitism och islamofobi – utbredning, orsaker och preventivt arbete*. Url: https://www.levandehistoria.se/sites/default/files/material_file/antisemitism-och-islamofobi-rapport.pdf/ Hämtad 2018-09-18.

Otterbeck, Jonas & Bevelander, Pieter (2006) *Islamofobi. En studie av begreppet, ungdomars attityder och unga muslimers utsatthet*. Forum för levande historia: Stockholm.

Ouattara, Syna (2015) *Om Malmö stads arbete mot afrofofi och diskriminering mot personer med afrikansk bakgrund*. Malmö Stad: Malmö.

Pappa, Carolina & Tasin, Lewend (2017) *Kartläggning av återkommande undersökningar av rasism i Sverige*. Mångkulturellt Centrum: Tumba.

Pikkarainen, Heidi & Brodin, Björn (2008:1) *Diskriminering av samer – samers rättigheter ur ett diskrimineringsperspektiv*. Diskrimineringsombudsmannen: Stockholm.

Poggats, Tobias (2018) *Kartläggning av rasism mot samer i Sverige*. Sametinget: Kiruna.

Polisen (2019). *Hatbrott-lagar och fakta*.

Url: <https://polisen.se/lagar-och-regler/lagar-och-fakta-om-brott/hatbrott/>
Hämtad 2019-03-27.

Regeringskansliet (2016) *Samlat grepp mot rasism och hatbrott. Nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott*. Regeringskansliet. Stockholm.

Severin, Jacob (2014) *Tid för tolerans. En studie om vad skolelever i Sverige tycker om varandra och samhället i stort*. Forum för levande historia: Stockholm.

Sue W, Derald, Capodilupo M, Christina, Torino C, Gina, Bucceri M, Jennifer, Holder M.B, Aisha, Nadal L, Kevin & Esquilin, Marta (2007) *Racial Microaggressions in Everyday Life Implications for Clinical Practice*. The American Psychological Association Vol. 62: No. 4, 271–286.

Wolgast, Sima, Molina, Irene & Gardell, Mattias (2018) *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Länsstyrelsen: Stockholm.

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2019-04-03

Diarienummer 0362/18

Handläggare

Ida Rosell

Telefon: 031 368 03 30

E-post: ida.rosell@stadshuset.goteborg.se

Remittering av Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism 2020-2023

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen

Förslag till Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande remitteras till de nämnder, styrelser, råd, civilsamhällsorganisationer och externa aktörer som stadsledningskontoret föreslår, vilka framgår av bilaga 3 med begäran om yttrande och inbjudan att lämna synpunkter inom fyra månader efter beslut.

Sammanfattning

I kommunfullmäktiges budget för 2018 fick kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en plan för insatser mot rasism inom mänskliga rättighetsarbetet. Utifrån FN:s principer för mänskliga rättigheter samt lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk har delaktighet från de berörs av rasism varit centralt i processen med att ta fram en plan. Ambitionen har varit att ta sig an frågan utifrån ett medskapande perspektiv, från problemformulering till att identifiera stadens utvecklingsområden, samt att förankra arbetet under resans gång. Denna plan tar avstamp i *Samlat grepp mot rasism och hatbrott – nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott*.

Kommunstyrelsen gav 2018-11-07 stadsledningskontoret i uppdrag att förbereda en ansökan om medlemskap i European Coalition of Cities against Racism (ECCAR) samt ta fram ett positionspapper och en plan för medlemskapet. Planen för insatser mot rasism föreslås gälla 2020-2023. Två uppdrag har arbetats ihop och föreliggande plan är också stadens plan för medlemskapet i ECCAR för perioden.

Planen utgår ifrån de roller där staden har rådighet att förändra - som servicelämnare, arbetsgivare, demokrati- och samhällsaktör. Den syftar till att utifrån internationella åtaganden om mänskliga rättigheter, lagstiftning, nationella strategier och planer samt en lokal lägesbild ta ett samlat grepp kring arbetet mot rasism samt skapa förutsättningar att uppmärksamma rasism och förflytta positionerna mot en stad fri från rasism. Planen är indelad i ett övergripande mål, två delmål, 17 föreslagna insatser samt fyra utgångspunkter som ska vara vägledande för planens implementering. Under workshops har stadens utvecklingsområden och önskvärda förflyttningar som förväntas bidra till det övergripande målet att *Göteborgs Stad strävar mot ett samordnat, strategiskt och effektivt arbete mot rasism* identifierats.

Ekonomiska konsekvenser

Stadsledningskontoret ser att vissa insatser i planen kan innebära ökade kostnader. Dessa bör kunna finansieras genom externa medel, prioriteras inom Levande historias medel och/alternativt personal- och kompetensanslaget samt inom nämnders och styrelsers ordinarie budgetram.

Vidga normen i praktiken förutsätter beviljad ansökan av externa medel från exempelvis Europeiska Socialfonden.

För att erbjuda kurser i civilkurage till elever och lärare; etablera samverkan inom plattformen Västsverige mot rasism för att jobba med aktivitetsplanen och vissa kompetenshöjande insatser; tillsätta en referensgrupp för planen och arbetet mot rasism bör medel kunna prioriteras inom Levande historia och/alternativt personal- och kompetensanslaget.

Stadens medlemskap och engagemang i ECCAR ska belasta kommuncentrala poster för stadenövergripande avgifter (Dnr 1020/18).

Övriga insatser som planen föreslår förväntas kunna finansieras via nämnders och styrelsers ordinarie budget då de utgår ifrån att stärka den ordinarie verksamheten och utveckla arbetssätt. Utbildningarna bedöms kunna finansieras inom den ordinarie budgetramen som nämnder och styrelser har för kompetensutveckling av personal.

Barnperspektivet

I Barnkonventionen artikel 2 deklaras att alla barn har samma rättigheter och lika värde. Men även barn blir utsatta för rasism och andras stereotypa föreställningar och uppfattningar utifrån sin hudfärg, ras, religion, kulturella, etniska och nationella ursprung eller andra liknande förhållanden som begränsar lika tillgång till sina rättigheter och möjlighet att utvecklas. Ungdomar i forskningsstudien *Att färgas av Sverige* (Diskrimineringsombudsmannen, 2007) beskriver vad det innebär att tidigt i livet få uppleva att man är annorlunda. De berättar om ett utanförskap genom avvisande attityder från omgivningen och om hur det är att vara en synlig minoritetsgrupp i Sverige. Barns indirekta utsatthet kan exemplifieras av att de har erfarenheter av att bevittna rasistiska uttryck i sin närmiljö och/eller gentemot närstående.

En av fyra grundprinciper som genomsyrar konventionen är att inget barn får diskrimineras. En annan är att barn har rätt till inflytande. I stadens verksamheter inom bland annat individ- och familjeomsorg, förskola, skola, fritid, kultur och idrott har medarbetare stora möjligheter att påverka barns och ungas attitydbildning och jobba med frågor om inkludering och allas lika rätt och värde tillsammans med barnen och som vuxna vara förebilder för den yngre generationen. Detta uttrycks tydligt i bland annat skollagen och läroplanen. Genom ett systematiskt arbete mot rasism på ett stadenövergripande plan skulle de förebyggande och främjande insatser i stadens organisation och de verksamheter som riktar sig till de yngsta i vår stad ytterligare stärkas.

Mångfaldsperspektivet

En färsk rapport gjord av Forum för levande historia visar att 83 procent av svenska folket anser att det finns grupper i det svenska samhället som utsätts för rasism. Det är en ökning med 28 procentenheter på tre år.¹

Forskningen pekar på att etnisk diskriminering på arbetsmarknaden förekommer. Detta är mest välstuderat i anställningsfasen. Däremot finns inget eller endast ett litet underlag relaterat till andra aspekter såsom karriärvägar och anställningstrygghet eller skillnader mellan olika grupper. I rapporten *Rasism på arbetsmarknaden: en inventering av forskningsläget 2017* konstateras att det finns omfattande kunskapsluckor.² I *Anti-svart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden* (2018) analyserar Uppsala universitet på uppdrag av Länsstyrelsen i Stockholm arbetslöshet, arbete, inkomst, samt lågstatus- och högstatusyrke, inklusive chefspositioner, i förhållande till kvalifikationer för afrosvenskar i jämförelse med den övriga befolkningen i Sverige. Rapporten visar att strukturell diskriminering utifrån hudfärg idag berör en omfattande del av befolkningen. Tydliga kopplingar mellan exempelvis inkomst och hudfärg finns, trots motsvarande utbildning.

Staden behöver stärka sitt arbete i att motverka rasism genom att synliggöra ojämlikheter och tydliggöra ansvar, inkludera de vi är till för och samverka, reflektera kring begränsande normer och exkluderande strukturer samt agera konsekvent när rasism förekommer. Planen förväntas ge positiva effekter utifrån mångfaldsperspektivet då insatserna syftar till att stärka Göteborgs Stad till att bli en än mer inkluderande arbetsgivare, servicelämnare och demokrati- och samhällsaktör och undanröja eventuella hinder för likvärdig service och möjligheter.

Jämställdhetsperspektivet

Staden har sedan maj 2017 en riktlinje för utformande av inkluderande dokument (Kommunfullmäktige 2017-05-18, §9, Dnr 0586/16) som gäller i kontakten med medarbetare och medborgare. Från att tidigare ha synliggjort jämställdhet och följt utvecklingen utifrån ett binärt perspektiv på kön är stadens enkäter, blanketter och formulär nu inkluderande för alla, oavsett könsidentitet eller könsuttryck. I arbetet med planen förväntas staden arbeta utifrån denna riktlinje vilket i sin tur kan bidra till en fördjupad beskrivning i undersöknings- och analysfasen inför planering av insatser för att motverka rasism.

Miljöperspektivet

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån miljöperspektivet.

Omvärldsperspektivet

FN:s konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering (CERD)

Sverige har undertecknat sju av FN:s nio kärnkonventioner för mänskliga rättigheter. För var och en finns en kommitté av oberoende experter vars uppdrag är att övervaka att staterna skyddar och respekterar rättigheterna i de konventioner de ratificerat. I

¹ <https://levandehistoria.se/press/release/2018/8-av-10-anser-att-det-finns-rasism-i-sverige>

² <https://www.vr.se/analys-och-uppdrag/vi-analyserar-och-utvarderar/alla-publikationer/publikationer/2017-06-02-rasism-pa-arbetsmarknaden.html>

granskningen av hur Sverige lever upp till CERD från maj 2018 finns flera rekommendationer om förändringar som rör det kommunala uppdraget. Bland annat gäller det att aktivt bekämpa strukturell diskriminering och uppmärksamma dess konsekvenser för sårbara grupper; vidta åtgärder för att säkra rättigheter enligt nationell lag och internationella normer; agera för att motverka diskriminering inom arbets- och bostadsmarknad; tillgängliggöra data utifrån olika indikatorer för att kunna följa upp tillgång till rättigheter samt säkra likvärdig tillgång till sjukvård, utbildning, bostad och arbete. Afrosvenskar, muslimer, samer och romer pekas ut som särskilt utsatta grupper.³

Europarådets uppmaningar gällande nationella minoriteter

Även europarådet granskar efterlevnaden av Europarådets konventioner om de nationella minoriteterna. Senast hösten 2018 fick Sverige en del kritik gällande efterlevnad av konventionerna och det finns krav på förändringar inom olika områden. Dessa gäller främst att stärka lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk (stärkt sedan 2019-01-01); öka möjligheterna för samerna att delta i processer när beslut fattas som påverkar traditionella områden; samt öka tillgången på undervisning i minoritetsspråk.⁴

FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling

Agenda 2030 genomsyras av demokrati och mänskliga rättigheter. I juni 2018 kom även regeringens handlingsplan för Agenda 2030 (2018-2020). Bristande jämlikhet (inklusive diskriminering) utgör en risk för demokrati och rättssäkerhet. Tillit och förtroende är en förutsättning för en hållbar utveckling vilken stärks genom bland annat rättssäkra och väl fungerande institutioner.

Nationell strategi för romsk inkludering

Regeringen fattade 2012 beslut om en strategi för romsk inkludering under 2012-2032. Strategin är en förstärkning av minoritetspolitiken och utgångspunkten är Sveriges internationella förpliktelser kring mänskliga rättigheter. Strategins övergripande mål är att den rom som fyller 20 år 2032 ska ha likvärdiga möjligheter i livet som den som är icke-rom. Strategin fokuserar särskilt på principen om icke-diskriminering, jämställdhet och barnets rättigheter. Att den nationella minoriteten romer är delaktiga och har inflytande i arbetet mot antiziganism och diskriminering är centralt. Göteborgs Stad var pilotkommun för strategin under perioden 2012-2015 och jobbar idag med frågorna bland annat genom kommunstyrelsens råd för den nationella minoriteten romer, staden romska verksamhet Romano Center i Väst samt via romska brobyggare inom skolan som förväntas bidra till att öka den romska minoritetens tillgång till utbildning och stärka förtroendet mellan minoriteten och den kommunala förvaltningen.

Samlat grepp mot rasism och hatbrott

Under 2016 tog regeringen fram en nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott – *Samlat grepp mot rasism och hatbrott*. Det övergripande målet för planen är ett strategiskt, effektivt och samlat arbete mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott i Sverige. I planen identifierat ett antal minoritetsgrupper som löper högre risk att utsättas för rasism. Dessa är: afrosvenskar, judar, muslimer, romer och samer. Fem strategiska områden har identifierats som avgörande för att uppnå målet:

- Mer kunskap, utbildning och forskning
- Förbättrad samordning och uppföljning

³ De rekommendationer som lyfts här är de där kommunen bedöms ha rådighet att bidra.

⁴ <http://minoritet.se/5063>

- Civila samhället: ökat stöd och fördjupad dialog
- Förstärkt förebyggande arbete på nätet
- Ett mer aktivt rättsväsende

Samverkan

Samverkan sker med CSG efter genomförd remissomgång.

Bilagor

1. Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism
2. Från dolt till synligt – en lägesbild av minoriteters erfarenheter och upplevelser av rasism i kontakt med staden som servicelämnare
3. Remissinstanser

Ärendet

I Kommunfullmäktiges budget 2018 fick Stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en plan för att ytterligare stärka insatserna mot rasism inom mänskliga rättighetsarbetet. Stadsledningskontoret föreslår att planen går ut på remiss (se bilaga 3) för att förankra och utveckla den genom synpunkter kring planens föreslagna delmål och insatser. Remissvar ska ha inkommit till förvaltningen inom fyra månader efter beslut.

Beskrivning av ärendet

Av Kommunfullmäktiges budget 2018 framgår att ”i en tid av ökad polarisering mellan människor då diskriminering, rasism och hatbrott breder ut sig måste Göteborgs Stad stärka arbetet med de mänskliga rättigheterna”. Kommunfullmäktige ger stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en plan för att ytterligare stärka insatserna mot rasism inom mänskliga rättighetsarbetet.

Efter yrkande från V, S och MP gav Kommunstyrelsen den 13 juni 2018 (§ 568, 1020/18) stadsledningskontoret i uppdrag att utreda förutsättningar och vilka fördelar som kan finnas med att staden ansöker om medlemskap i European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR). Redovisning av uppdraget skedde den 7 november 2018 där ett medlemskap bedöms kunna bidra till att stärka stadens förebyggande arbete, fylla ett tomrum i nuvarande internationella samarbeten och underlätta ett systematiskt arbete mot rasism och diskriminering. Vidare anses ett medlemskap förbättra förankringen av det antirasistiska arbetet på olika nivåer. I ett yrkande från V, S och MP ges stadsledningskontoret i uppdrag att förbereda ansökan om medlemskap i ECCAR och ta fram förslag på positionspapper och plan för ECCAR och Kommunstyrelsen beslutar därefter (§ 838 1010/18).

Problembild och definition

Rasism är ett samhällsproblem av komplex art och angeläget för långt fler än den enskilde individ eller grupp som utsätts. Rasism påverkar samhällets och stadens utveckling, göteborgarnas liv och begränsar lika tillgång till rättigheter och möjligheter. Komplexiteten ligger bland annat i att rasismen inte enbart är direkta, mellanmänskliga uttryck utan också ligger dolt i strukturer och handlingsmönster som påverkar fördelning av resurser och möjligheter och riskeras att upprätthållas och stödjas medvetet eller omedvetet. Konsekvenserna tar sig uttryck i bland annat ojämlikhet, otrygghet och försämrad folkhälsa.

Den definition av rasism som planen utgår kommer från *Samlat grepp mot rasism och hatbrott – nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott* och är följande:

Rasism är uppfattningar om att människor på grund av föreställningar om ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion, hudfärg eller annat liknande förhållande är väsensskilda från varandra och att de därmed kan eller bör behandlas på olika sätt. Inom ramen för planen uppmärksammas särskilt afrofofi, antisemitism, antiziganism, islamofobi och rasism mot samer. Rasism kan ta sig i uttryck i att såväl individer som grupper uppfattas som främmande eller oönskade i ett samhälle.⁵

⁵ Samlat grepp mot rasism och hatbrott – nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott (Regeringskansliet, 2016)

Rasism är ibland öppen och uttalad och kan leda till brottsliga handlingar, som hatbrott och diskriminering. Rasism är ibland också mer dold och omedveten och skapar förhållanden som idag inte omfattas av till exempel diskrimineringslagen men som medför ojämlig fördelning av status, privilegier, resurser, rättigheter och möjligheter för människor baserat på den identitet de tillskrivs och den grupp de antas tillhöra.

Diskrimineringsombudsmannen fick 2014 regeringsuppdraget att utveckla och intensifiera arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans genom att följa upp insatser inom området. 2018 redovisades resultatet av undersökningen som fokuserar på kommuners arbete mot rasism.⁶ Diskrimineringsombudsmannen kan konstatera att kommunerna ofta saknar en definition av begreppet rasism och har inte heller en tydlig problembild utifrån vilken de planerar och genomför insatser. Kommunernas arbete är i praktiken sällan inriktat på att undvika att grupper och individer utsätts för rasism. Arbetet har sällan ett fokus på kommunens egen organisation eller de arenor där kommunen har möjligheter att påverka och förändra strukturer som missgynnar vissa grupper och gynnar andra. Diskrimineringsombudsmannen konstaterar att kommunerna överlag inte har någon övergripande strategi för arbete mot rasism som omfattar alla förvaltningar samt att det finns en bild av att insatser mot rasism ofta är beroende av enskilda individers engagemang. Utifrån underlagen dras även slutsatsen att den samverkan som sker med företrädare för civilsamhället med koppling till frågorna sällan har ett uttalat syfte att just motverka rasism. På samma vis saknas exempel där kommunernas samverkan med myndigheter och andra kommuner har ett uttalat syfte att motverka rasism.

Skyddet mot diskriminering och rasism är en central del i arbetet för de mänskliga rättigheterna. Åtgärder som syftar till att förebygga och motverka diskriminering och rasism är grundläggande i en demokrati. Diskrimineringsombudsmannens rapport *Upplevelser av diskriminering* (2010) visar att många personer upplever sig diskriminerade av aktörer eller i situationer som idag inte alltid omfattas av lagstiftningen. Det handlar om alla människors rätt att kunna delta i samhällslivet på lika villkor, att inkluderas och känna sig välkommen i olika miljöer. Rapporten beskriver hur synliga minoriteter ständigt behöver utmana och ifrågasätta samhälleliga barriärer för att hävda rätten till lika rättigheter och möjligheter i livet.

Lokal kunskap och medskapande processer

Under processen med att ta fram en plan för insatser mot rasism har stadsledningskontoret byggt kunskap kring problembilden tillsammans med de som har erfarenheter av rasism i kontakt med Göteborgs Stad. Målsättningen är, och har varit, att arbeta utifrån FN:s principer för mänskliga rättigheter där icke-diskriminering, jämlikhet, inkludering, deltagande, transparens och ansvarighet är vägledande för arbetet genom hela processen, från planering och genomförande till uppföljning. Rasism utvecklas på olika sätt och betyder olika saker i olika historiska och samhälleliga kontexter, på olika samhällsnivåer och för olika grupper. Dialog har förts med röstbärande organisationer och aktörer och en undersökning har genomförts där berättelser om olika former av rasism inom våra verksamheter eller i kontakt med staden har beskrivits, dokumenterats och analyserats. Vidare har tjänstepersoner från planens styrgrupp och arbetsgrupp samt från förvaltningar och bolag deltagit på workshops tillsammans med aktörer från det

⁶ Redovisning av uppdraget att utveckla och intensifiera arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans genom att följa upp insatser inom området – A2014/2479/DISK med ändringen Ku2016/02629/DISK

civila samhället, kommunstyrelsens råd och ungdomsfullmäktige för att identifiera utvecklingsområden och insatser till planen. Förutom det direkta syftet att mötas och bygga kunskap och verka lärande för att utveckla stadens processer och verksamheter, har också avsikten varit att möjliggöra att kontakter etableras, nätverk skapas och förtroende byggs som bidrar till att skapa legitimitet och trovärdighet för stadens arbete mot rasism.

Processen har bidragit med att lyfta att rasism förekommer i vår stad både som plats, men också på arbetsplatser och i våra verksamheter. Göteborgs Stad upplevs inte alltid leva upp till sitt ansvar utifrån lagstiftning och offentliga uppdrag och det råder en otydlighet kring anmälningsprocessen både för invånare och medarbetare. Kunskapen och medvetenheten för att känna igen hur rasismen kan ta sig uttryck och hur den kan motverkas är bristfällig. Det finns ett behov av att tydliggöra begrepp och dess koppling till olika lagar. Samtidigt upplevs Göteborgs Stad veta för lite kring hur det ser ut i staden och vilka konsekvenser rasismen får för invånare och medarbetare. Avslutningsvis finns det en avsaknad av ett systematiskt och samordnat arbete mot rasism.

Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret föreslår att planen går ut på remiss för att förankra och vidareutveckla den ytterligare genom att få in synpunkter kring planens föreslagna utgångspunkter, delmål och insatser samt huruvida dessa ger den ledning, samordning och stöd som behövs för att nå planens målsättning. En lista över remissinstanser återfinns i bilaga 3.

Tina Liljedahl-Scheel

Eva Hessman

HR-direktör

Stadsdirektör