



## **Tjänsteskrivelse**

**Datum**

2025-09-10

**Vår referens**

Per Gunnar Rosengren

Utvecklingssekreterare

pergunnar.rosengren@malmo.se

### **Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism; nu fråga om remiss**

**GYVF-2025-2964**

#### **Sammanfattning**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har fått möjlighet att yttra sig över ett reviderat förslag till handlingsplan när det gäller afrofobi och antisvart rasism.

Nämnden yttrade sig över det första förslaget den 31 januari 2025 §11.

Kommunstyrelsen beslutade i oktober 2022 att ge stadskontoret i uppdrag att ta fram ett förslag till handlingsplan mot afrofobi och antisvart rasism (STK 2022–950). Stadens remissinstanser ställde sig positiva till att staden förstärker sitt arbete mot afrofobi och antisvart rasism men önskade förtydligande vad gäller ansvarsfördelning, samordning och konkretisering av planens strategiska arbetsområden. Under våren har planen utvecklats och omarbetats i samarbete med forskare från Lunds universitet samt efter synpunkter från remissrundan i staden.

Nu har ett nytt förslag till Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism skickats på remiss till berörda nämnder och helägda bolag för inhämtande av synpunkter. Det framgår av ärendet att kommunstyrelsen anser att planerna för arbete mot afrofobi och antisvart rasism samt plan för arbete mot islamofobi och antimuslimsk rasism får samma grundstruktur.

Förvaltningen föreslår att nämnden ställer sig positiv till att staden vill stärka arbetet mot afrofobi och antisvart rasism. Vidare föreslår förvaltningen att nämnden anser att en handlingsplan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism kommer bidra till en helhetssyn på de åtgärder som redan sker i nämndens verksamheter samt kommer att ytterligare stärka insatsernas effekt genom förtydligad kommunikation och delaktighet. Förvaltningen föreslår att nämnden dock anser att det är en utmaning att uppföljning föreslås ske utanför stadens ordinarie uppföljningsprocess vilket medför utökat och delvis dubbelt uppföljningsarbete eftersom prioriteringar gällande värdegrund och



mänskliga rättigheter följs upp både inom ramen för årsanalys och nämndens systematiska kvalitetsarbete. Om särskild uppföljning kommer införas behöver kriterierna för uppföljningen anges i förväg.

Förvaltningen förslår att nämnden ställer sig positiv till att handlingsplanerna får en gemensam struktur och en enhetlig hantering.

## Förslag till beslut

1. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens förslag till yttrande och överlämnar detsamma till kommunstyrelsen.

## Beslutsunderlag

- Expediering av ärende Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism; nu fråga om remiss
- Tjänsteskrivelse kommunstyrelsens arbetsutskott 2020-25-0623 Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism
- Aktuell remissversion 250623 Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism
- Beslut kommunstyrelsens arbetsutskott 2025-06-23 §339 Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism nu fråga om remiss
- G-Tjänsteskrivelse GVN 2025-09-25 Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism; nu fråga om remiss
- Förslag till yttrande över Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism; nu fråga om remiss

## Beslutsplanering

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens arbetsutskott 2025-09-17

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2025-09-25

## Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

## Ärendet

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har fått möjlighet att yttra sig över ett reviderat förslag till handlingsplan när det gäller afrofobi och antisvart rasism.

Nämnden yttrade sig över det första förslaget den 31 januari 2025 §11.

Kommunstyrelsen lämnar förslag till en ny struktur enligt stadskontorets förslag (nedan).

## Förtydligad ansvarsfördelning

I remissinsatsernas yttranden gällande Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism framgår att det önskas ett förtydligande av vad som förväntas av nämnderna och de helägda kommunala bolagens arbete inom ramen för planen. Det önskas även



förtydligande av kommunstyrelsens samordningsansvar och målsättningar i arbetet. Stadskontoret föreslår en ny struktur för ansvarsfördelning:

- **Kommunfullmäktige** beslutar om Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism och sätter därmed målen för stadens arbete.
- **Kommunstyrelsen** har det övergripande ansvaret att samordna, stödja och följa upp arbetet i enlighet med kommunfullmäktiges målsättningar.
- **Nämnder och helägda kommunala bolag** ansvarar för att ta fram egna handlingsplaner och utveckla arbetet inom sina respektive verksamhetsområden. Stadens nämnder och helägda kommunala bolag ska även arbeta med delaktighetsprocesser för Malmöbor och vid behov delta vid årliga tematiska samråd.

#### **Från strategiska arbetsområden till inriktningsmål och resultatmål**

I enlighet med Riktlinjer för utformning av Malmö stads styrdokument (STK-2014-1004) ska planerande styrdokument som beslutas av kommunfullmäktige innehålla övergripande mål som gäller för hela kommunen eller för delar av dess verksamhet. De dokument som räknas som planerande på kommunfullmäktigenivå är program och plan. I dessa dokument ska det finnas en målkedja som består av inriktningsmål och resultatmål.

I det aktuella förslaget till Plan mot afrofobi och antisvart rasism föreslår stadskontoret att de strategiska arbetsområdena ersätts av inriktningsmål med tillhörande resultatmål. Resultatmålen är framtagna för att konkretisera arbetet och visa vilka metoder som ska bidra till inriktningsmålens uppfyllande. Det är däremot varje nämnd och helägt bolags ansvar att själva identifiera och besluta om metod och ytterligare insatser som behövs för att bidra till inriktningsmålens uppfyllande.

De fem strategiska arbetsområden som föreslogs i det förra förslaget till plan var:

1. Ökad kunskap om afrofobi och antisvart rasism i Malmö
2. Dialog och inkludering
3. Kraftsamling mot afrofobi och antisvart rasism i samhället i stort
4. Särskilt fokus på målgruppen barn och unga
5. Kommunikation av Malmö stads arbete mot afrofobi och antisvart rasism

Stadskontoret föreslår i det reviderade förslaget att de strategiska arbetsområdena omarbetas till fem inriktningsmål. Föreslagna inriktningsmål har utformats med



utgångspunkt i de synpunkter som inkommit genom remissförfarandet.

Inriktningsmålen preciseras genom resultatmål som konkretiserar ansvarsfördelningen och anger exempel på åtgärder som bidrar till måluppfyllelse. Resultatmålen utgår även dessa från behov som lyfts av remissinstanserna. De föreslagna inriktningsmålen är följande:

1. Malmö stad har god kunskap om uttryck och konsekvenser av afrofobi och antisvart rasism i det lokala sammanhanget
2. Malmö stad har stärkt medarbetares och förtroendevaldas kunskap om afrofobi och antisvart rasism
3. Malmö stad främjar inkludering och delaktighet av Malmöbor och andra relevanta samhällsaktörer
4. Malmö stad främjar trygga uppväxtvillkor och ökat inflytande för barn och unga
5. Malmö stad driver ett normförändrande arbete mot afrofobi och antisvart rasism i samhället i stort

Stadskontoret föreslår att arbetsområdet kommunikation tas bort som ett fristående arbetsområde och att kommunikationsinsatser i stället integrerats som en röd tråd genom hela genomförandet av planen.

#### **Nämnder och helägda kommunala bolag ska ta fram egna handlingsplaner för arbetet**

I det tidigare förslaget till Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism framgår att nämnder och styrelser vid behov ska ta fram och genomföra mer detaljerade aktivitetsplaner. För att tydliggöra ansvarsfördelningen och skapa bättre förutsättningar för uppföljning av arbetet, föreslår stadskontoret att nämnderna och de helägda kommunala bolagen ska anta egna handlingsplaner kopplade till planen. En handlingsplan fungerar som ett konkret verktyg som beskriver vilka aktiviteter som ska genomföras, vem som ansvarar för vad och hur uppföljningen ska ske.

Den föreslagna ansvarsstrukturen innebär att stadens nämnder och helägda bolag ska ta fram egna handlingsplaner för arbetet utifrån planens föreslagna inriktningsmål och resultatmål. Att varje nämnd och bolag tar fram en egen handlingsplan skapar en gemensam inriktning för arbetet inom den specifika verksamheten och tydliggör på ett transparent sätt vad Malmöbor kan förvänta sig av insatserna.

För att förtydliga vad arbetet med nämnd- och bolagsspecifika handlingsplaner innebär så har ett vägledande avsnitt för arbetet med att ta fram handlingsplaner lagts till i planen. Handlingsplanerna ska utgå från följande:



- Varje nämnd och helägt kommunalt bolag ska under det första året (2026) ta fram en handlingsplan för arbetet mot afrofoxi och antisvart rasism. Handlingsplanen ska gälla under planens giltighetstid 2026–2029.
- Handlingsplanerna ska baseras på planens inriktningsmål och resultatmål, samt anpassas till respektive verksamhetsuppdrag. Det är upp till varje verksamhet att planera hur och när arbetet ska genomföras för att uppnå kommunfullmäktiges satta inriktningsmål.
- Planens resultatmål är verktyg för att uppnå kommunfullmäktiges inriktningsmål och lägger en gemensam riktning i stadens arbete. Det är upp till varje nämnd och helägt kommunala bolag att besluta om ytterligare insatser som kan bidra till inriktningsmålets uppfyllande. Det är upp till varje nämnd och helägt kommunalt bolag att besluta om tvärsektoriella samarbeten och ytterligare insatser som kan bidra till inriktningsmålets uppfyllande.
- I handlingsplanen ska det framgå hur man arbetar med intern och extern kommunikation av arbetet som sker inom ramen för planen.
- Handlingsplanen ska med fördel kopplas an till redan befintliga strukturer och arbetssätt för att lägga grunden för ett långsiktigt arbete mot rasismen.
- Ett barnrättsperspektiv och ett intersektionellt perspektiv ska särskilt uppmärksammas inom de åtgärder som formuleras.
- Malmöbor ska inkluderas och göras delaktiga i arbetet. Deras perspektiv ska prägla både planering och genomförande av insatserna.
- Handlingsplanerna kan vid behov revideras under planens giltighetstid.

### **Förändrad uppföljningsstruktur**

I det tidigare förslaget till Plan för arbetet mot afrofoxi och antisvart rasism framgår att uppföljning ska ske inom den ordinarie uppföljningen. I enlighet med Riktlinjer för utformning av Malmö stads styrdokument (STK-2014-1004) ska planering och uppföljning av det arbete som kommuncentrala program och planer reglerar skötas utanför den ordinarie budget- och uppföljningsprocessen. Stadskontoret föreslår att uppföljning av arbetet ska genomföras årligen, men utanför stadens ordinarie uppföljningsprocess. Uppföljningen sker separat men kommer att planeras i tidsmässig anslutning till den ordinarie uppföljningsprocessen.

### **År 2026**

Uppföljning fokuserar på att nämnder och helägda kommunala bolag antagit handlingsplaner.

**År 2027–2028**

En årlig uppföljning genomförs av nämnderna och bolagens arbete i relation till kommunfullmäktiges satta inriktningsmål. Uppföljningen redovisas i en separat rapport varje år.

**År 2029**

En sammanfattande uppföljning görs av hela planperioden. Uppföljningen fokuserar på stadens samlade arbete och vilka resultat som uppnåtts under planens giltighetstid.

**Förhållandet mellan stadens policy för mänskliga rättigheter och planer mot rasism**

I remissyttrandena framgår en önskan om att tydliggöra kopplingen mellan Malmö stads Planer mot rasism och Policy för mänskliga rättigheter. I det nya förslaget till plan har stadskontoret utvecklat och förtydligat kopplingen mellan styrdokumentet med utgångspunkt i Riktlinjer för Malmö stads styrdokument (STK-2014-1004). Där förklaras skillnaden mellan två typer av dokument: planerande dokument, som exempelvis planer, handlar om framtida mål och åtgärder. Reglerande dokument, som policies och riktlinjer, beskriver hur verksamheten ska bedrivas i det dagliga arbetet.

Stadens Policy för mänskliga rättigheter är ett reglerande dokument som slår fast grundprinciperna för hur Malmö stad ska arbeta för mänskliga rättigheter i all verksamhet. Planer, som till exempel Plan mot afrofobi och antisvart rasism, används för att förstärka arbetet inom ett specifikt område. Planen är alltså ett förtydligande och en förstärkning av det arbete som redan styrs av policyn för mänskliga rättigheter. Skillnaden är att kommunfullmäktige genom en plan pekar ut ett särskilt utvecklingsområde, vad som ska uppnås och hur arbetet ska organiseras för att nå målen. Målen syftar till att förstärka och utveckla arbetet inom det utpekade området – i detta fall arbetet mot afrofobi och antisvart rasism.

Att kommunfullmäktige beslutat om en särskild plan innebär att ett utvecklingsområde har pekats ut, men arbetet ska fortfarande utgå från grundprinciperna i Policyn för mänskliga rättigheter. Det rättighetsbaserade arbetssättet gäller därmed även för arbetet med planer mot rasism.

**Förändrad giltighetstid**

Då förslaget till plan skickas ut på remiss en andra gång, så föreslås planen gälla under åren 2026–2029.

**Förslag till budget för arbetet**

Stadskontorets förslag är att särskilda medel årligen tilldelas till stadskontoret för samordning och uppföljning av arbetet. Stadskontoret föreslår även att Pedagogisk



inspiration (PI) på grundskoleförvaltningen tilldelas särskilda medel för att förstärka arbetet för mänskliga rättigheter och mot rasism.

### **Förslag till plan skickas på remiss**

Stadskontorets förslag är att ett nytt förslag till Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism skickas ut på remiss till stadens nämnder och helägda kommunala bolag. Under remissförfarandet kommer stadskontoret att hålla ett öppet samråd tillsammans med Malmöbor och civilsamhällesaktörer.

### **Frågor till remissinstanser**

Nämnder och helägda kommunala bolag ombeds kommentera förslaget utifrån följande frågor:

1. Hur ställer sig er nämnd/bolag till föreslagen förändring av ansvars- och målstruktur?
2. Hur ställer sig er nämnd/bolag till förslaget om att nämnder och helägda kommunala bolag ska ta fram en handlingsplan för arbetet?
3. Hur ser er nämnd/bolag på föreslagen uppföljningsstruktur för arbetet?
4. Har er nämnd/bolag några andra synpunkter som ni vill lyfta?
5. Hur bedömer er nämnd/bolag möjligheten att bidra i arbetet utifrån föreslagen plan?

### **Förslag till yttrande**

Nämndens arbete utgår från kommunfullmäktiges mål. Nämnden deltar i stadens gemensamma arbete för nationella minoritetsgruppers rättigheter samt prioriterar insatser som motverkar hedersrelaterat våld och förtryck.

Nämndens uppdrag definieras i nationellt regelverk och föreskrifter. Enligt läroplanerna för gymnasiet och för vuxenutbildning ska skolan främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Utbildningen ska präglas av öppenhet och respekt för människors olikheter. Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Intolerans, förtryck och våld, till exempel rasism, sexism och hedersrelaterat våld och förtryck, ska förebyggas och bemötas med kunskap och aktiva insatser. Dessa uppdrag följs upp inom ramen för nämndens systematiska kvalitetsarbete.

Nämnden ställer sig positiv till att staden planerar för att stärka arbetet mot afrofobi och antisvart rasism. Nämnden är vidare positiv till att handlingsplanerna får en gemensam struktur och en enhetlig hantering.



I det yttrande som nämnden lämnade (GYVF-2024-5200) 2025-01-31 om handlingsplanen mot afrofobi och antisvart rasism skrev nämnden utförligt om skolans uppdrag att förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och grundläggande demokratiska värderingar samt aktivt motverka diskriminering enligt skollagen, diskrimineringslagen och Sveriges regeringsform. Nämnden anförde också att den inte såg något behov av att skapa ytterligare en handlingsplan då det redan ingår i skolans grunduppdrag och följs upp via det systematiska kvalitetsarbetet. Detta innebär att nämndens verksamheter arbetar förebyggande mot alla typer av rasism och diskriminering.

I detta yttrande vill nämnden dock lyfta att den är positiv till att ta fram en handlingsplan. Då den kommer att bidra till en helhetssyn på de åtgärder som redan sker i nämndens verksamheter. Insatserna kan också få större genomslag genom förtydligande av kommunikationsstrategier och kanaler samt genom ökad delaktighet.

Dock anser nämnden att det är en utmaning att uppföljning föreslås ske utanför stadens ordinarie uppföljningsprocess vilket medför utökat och delvis dubbelt uppföljningsarbete eftersom prioriteringar gällande värdegrund och mänskliga rättigheter följs upp både inom ramen för årsanalys och nämndens systematiska kvalitetsarbete. Om särskild uppföljning kommer införas behöver kriterierna för uppföljningen anges i förväg.

**1. Hur ställer sig er nämnd/bolag till förslagen förändring av ansvars- och målstruktur?**

Nämnden anser att det är positivt att ansvaret tydliggörs genom förslaget under punkt 1. Nämnden är också positiv till den tredje punkten om ett uppdrag för varje nämnd och helägt bolag att ta fram egna handlingsplaner, då planen kan anpassas för att ligga i linje med andra uppdrag för att säkerställa enhetligt värdegrundsarbete på förvaltningsnivå.

Samtidigt innebär förslaget med 22 handlingsplaner en eventuell utmaning för att få en helhetsbild över åtgärder i hela Malmö stad då varje nämnd ska ta fram sina åtgärder i separata rapporter.

**2. Hur ställer sig er nämnd/bolag till förslaget om att nämnder och helägda kommunala bolag ska ta fram en handlingsplan för arbetet?**

I förslaget ligger att nämndens handlingsplan ska bygga vidare på de fem strategiska arbetsområdena men att de ska omarbetas till inriktningsmål. De inriktningsmål som finns i förslaget har formulerats på en stadsövergripande nivå. Nämnden ser ett behov för ytterligare anvisningar från stadskontoret för nämndernas handlingsplaner för att nå syftet.





### **3. Hur ser er nämnd/bolag på föreslagen uppföljningsstruktur för arbetet?**

Nämnden anser att det är viktigt att uppföljningen sker kopplat till det arbete som nämnden för övrigt bedriver när det gäller uppföljning av främjande av mänskliga rättigheter, arbete med skolans värdegrund och arbetet mot trakasserier och kränkande behandling. Nämnden anser att det är en utmaning att uppföljning föreslås ske utanför stadens ordinarie uppföljningsprocess vilket medför utökat och delvis dubbelt uppföljningsarbete eftersom prioriteringar gällande värdegrund och mänskliga rättigheter följs upp både inom ramen för årsanalysen och nämndens systematiska kvalitetsarbete. Om särskild uppföljning kommer att införas behöver kriterierna för uppföljningen anges i förväg.

### **4. Har er nämnd/bolag några andra synpunkter som ni vill lyfta?**

Nämndens synpunkter framkommer under resterande frågor. Nämnden vill understryka vikten av tydlighet i uppföljningen där utgångspunkter för handlingsplaner, kriterier och process anges i förväg.

### **5. Hur bedömer er nämnd/bolag möjligheten att bidra i arbetet utifrån föreslagen plan?**

Det ingår i nämndens grunduppdrag att främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse samt förebygga kränkningar och diskriminering. Nämnden har bred erfarenhet inom området vilket den kan bidra med.

Nämnden har även erfarenhet av att arbeta inkluderande tillsammans med Malmöbor via exempelvis elevråd och ungdomsråd.

## **Ansvariga**

Elena Zukauskaite Avdelningschef  
Anneli Schwartz Förvaltningschef