



Tjänsteskrivelse

Datum

2025-08-26

Vår referens

Sara Igefjord

Projektledare

sara.igefjord@malmo.se

Remiss Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism (STK-2022-1456) Svar senast 10 oktober KN-2025-3812

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade i oktober 2022 att ge stadskontoret i uppdrag att ta fram ett förslag till handlingsplan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism (STK-2022-950). Stadskontoret tog i samråd med civilsamhället och Malmöbor fram ett förslag till Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism som hösten 2024 skickades på remiss till stadens nämnder och helägda bolag. Under våren 2025 har förslaget till plan omarbetats tillsammans med forskare på Lunds universitet utifrån remissinstansernas yttranden.

Kulturförvaltningen ser positivt på de ändringar som gjorts i planen och inkommer med synpunkter.

Förslag till beslut

Kulturnämnden föreslås besluta att godkänna yttrandet i enlighet med förvaltningens förslag.

Beslutsunderlag

- E-post Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism; nu fråga om remiss (STK-2022-1456)
- G-Tjänsteskrivelse KSAU 20250623 Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism
- Aktuell remissversion 250623 Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism
- E-post Beslut KSAU Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism: nu fråga om remiss (STK-2022-1456)
- Beslut KSAU 250623 §339 Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism nu fråga om remiss (STK-2022-1456)



- G-Tjänsteskrivelse - Remiss Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism (STK-2022-1456)
- Yttrande - Remiss Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism (STK-2022-1456)

Beslutsplanering

Kulturnämndens Ordförandeberedning 2025-09-09

Kulturnämndens arbetsutskott 2025-09-18

Kulturnämnden 2025-09-29

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen.

Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade i oktober 2022 att ge stadskontoret i uppdrag att ta fram ett förslag till handlingsplan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism (STK-2022-950). Stadskontoret har i samråd med civilsamhället och Malmöbor tagit fram ett förslag till Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism. Under hösten 2024 skickades förslaget på remiss till stadens samtliga nämnder och helägda kommunala bolag. I ärendet har 13 nämnder och två helägda kommunala bolag yttrat sig. Under tiden då förslaget till plan var ute på remiss hölls även ett samråd om remissen.

Samtliga remissinsatser ställer sig positiva till att staden förstärker sitt arbete mot afrofobi och antisvart rasism, men önskar förtydliganden vad gällande ansvarsfördelning, samordning och konkretisering av planens strategiska arbetsområden. Under våren 2025 har förslaget till plan omarbetats tillsammans med forskare på Lunds universitet och utifrån remissinstansernas yttranden.

Stadskontorets bedömning

Utifrån remissinsatsernas synpunkter och yttranden förslår stadskontoret flertalet förändringar för att möta de behov som lyfts. Nedan redovisas kortfattat stadskontorets bedömningar som legat till grund för de större förändringar som gjorts av innehållet i föreslagen Plan för arbetet mot afrofobi och antisvart rasism.

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 det aktuella förslaget till Plan mot afrofobi och antisvart rasism föreslår stadskontoret att de strategiska arbetsområdena ersätts av inriktningsmål med tillhörande resultatmål.

Inriktningsmålen preciseras genom resultatmål som konkretiserar ansvarsfördelningen och anger exempel på åtgärder som bidrar till uppfyllelse. 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

Den föreslagna ansvarsstrukturen innebär att stadens nämnder och helägda bolag ska ta fram egna handlingsplaner för arbetet utifrån planens föreslagna inriktningsmål och resultatmål.

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 islamofobi och antimuslimsk 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 enlighet med Riktlinjer för utformning av Malmö stads styrdokument (STK-2014-1004) så 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.

Förhållandet mellan stadens policy för mänskliga rättigheter och planer mot 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 yttrande

Nämnder och helägda kommunala bolag har ombetts kommentera förslaget utifrån fem frågor, Kulturförvaltningen föreslår följande yttrande.

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

Kulturförvaltningen ställer sig positivt till förändrade ansvars- och målstruktur.

Inriktningsmålen ger en bra övergripande satsning medan resultatmålen tydliggör dessa. Inriktningsmålen har också tydliga kopplingar till varandra och kulturförvaltningen ser detta som positivt. Kulturförvaltningen skulle vilja se en tydligare koppling till antisvart rasism i alla inriktningsmål och resultatmål. Då detta är en plan som inte gäller mänskliga rättigheter generellt - utan antisvart rasism specifikt - anser kulturförvaltningen att målen behöver vara tydliga i detta, t.ex. bör inriktningsmålen "Malmö stad främjar trygga uppväxtvillkor och ökat inflytande för barn och unga" samt "Malmö stad främjar inkludering och delaktighet av Malmöbor och andra relevanta samhällsaktörer" och resultatmålet "Utveckla ett kommunikationsnätverk för mänskliga rättigheter" tydligare kopplas till antisvart rasism.

Kulturförvaltningen har länge kopplat in civilsamhället i delaktighetsprocesser och efterfrågat centrala riktlinjer eller guider från stadskontoret för former och principer för samverkan med civilsamhället och andra samhällsviktiga aktörer. Kulturförvaltningen ser det därför som positivt att stadskontoret uppdragas att ta fram ett metodstöd för detta. Dock finns det flera mål som specificerar att alla nämnder och helägda bolag ska ingå i delaktighetsprocesser och det finns en risk att överbelasta civilsamhället.

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

Kulturförvaltningen ställer sig positivt till förslaget om att nämnden ska ta fram en handlingsplan för arbetet och ser det som en fördel att specificera arbetet med antisvart rasism i den egna verksamheten och därmed integrera det i ordinarie processer. Viktigt



arbete kring antisvart rasism har redan gjorts på förvaltningen och lärdomar från detta kan inkluderas i handlingsplanen.

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

I enlighet med Riktlinjer för utformning av Malmö stads styrdokument (STK-2014-1004) så ska planering och uppföljning av det arbete som kommuncentrala program och planer reglerar skötas utanför den ordinarie budget- och uppföljningsprocessen. Kulturförvaltningen ser strukturen för uppföljningen som tydlig och ser positivt på att uppföljning tidsmässigt följer ordinarie uppföljning.

Efter planens giltighetstid ser kulturförvaltningen gärna att uppföljning av stadens arbete mot antisvart rasisms blir en integrerad del av ordinarie uppföljning.

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

Kulturförvaltningen anser att de förändringar som gjorts i planen är positiva och ser en tydlig förflyttning. Planen har konkretiserats och tagit frågan steget längre.

Kulturförvaltningen ser att det har skett en förflyttning i planen och ser positivt på inkluderingen av arbetet mot vithetsnormer och minoritetsstress. Kulturförvaltningen ser positivt på inriktningsmålet kopplat till ett normförändrande arbete, som möjliggör att främja och synliggöra den afrosvenska kulturen i staden. Som nämndes i kulturnämndens tidigare svar, så ger synliggörandet av afrosvenskt liv i arbetet mot afrofobi en signal om att arbetet mot rasism även innefattar att omfamna det unika som varje gemenskap i Malmö tillför.

Kulturförvaltningen efterfrågar långsiktighet i detta arbete. Då planen enbart gäller i fyra år önskas ett förtydligande av hur arbetet mot antisvart rasism ska integreras i ordinarie processer som sen kan ta vid efter planens giltighetstid.

Kulturförvaltningen ser gärna en tydligare koppling till den lokala kontexten. Planen ger en tydlig bakgrund kring antisvart rasism, men fokuserar främst på nationell nivå. Kulturförvaltningen hade gärna sett att en tydlig lokal förankring hade tillagts i planen.

Fokus på barn och unga är viktigt och här hade Kulturförvaltningen gärna sett tydligare hänvisningar till den gällande barnkonventionen. Kulturförvaltningen anser det viktigt att tydliggöra kopplingen till barnkonventionen och att bygga vidare på det arbete som redan gjorts. Till exempel behövs det inte utvecklas nya metodstöd för att stärka barn och ungas delaktighet, det finns redan etablerade arbetssätt inom arbetet med barnkonsekvensanalyser, som har byggts upp och jobbats med i många år. Planen uttrycks vara en fördjupning av Malmö stads Policy för mänskliga rättigheter, men



kulturförvaltningen önskar en tydligare förankring till policyn, till exempel att man använder sig av samma begrepp när det gäller barnets rättigheter.

Arbetet mot antisvart rasism när det gäller barn är inte enbart en trygghetsfråga utan inkluderar många aspekter, och denna formulering i inriktningsmålet ger enbart arbetet ett fokus på trygghet.

Kulturnämnden anser att det behöver göras tydligare att alla planens inriktningsmål också berör barn.

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

Kulturförvaltningen ser att förutsättningarna är bättre med den nya planen, då ansvaret samt målen är tydligare. Det är tydligt att en förflyttning har skett och Kulturförvaltningen ser att det finns bättre förutsättningar att genomföra normförändrande arbete, där arbetet mot antisvart rasism är en viktig del.

Ansvariga

Tarek Borg Avdelningschef

Osman Biberic Planeringssekreterare

Annika Cedhagen Kulturdirektör