

Malmö 2025-10-09

registrera.stk@malmo.se

Remissvar angående Reviderad plan för arbetet mot islamofobi och antimuslimsk rasism (STK-2025-859) samt Plan för Malmö stads arbete mot afrofofi och antisvart rasism (STK-2022-1456)

MKB har tagit del av remissversionerna av *Plan för Malmö stads arbete mot afrofofi och antisvart rasism* och *Reviderad plan för arbetet mot islamofobi och antimuslimsk rasism*. Eftersom båda dokumenten rör liknande frågor och innehåller i stort sett identiska förslag, har MKB för enkelhetens skull samlat sina synpunkter på de båda remisserna i ett likalydande svar.

Inledningsvis vill MKB framhålla att bolaget instämmer i vikten av att Malmö stad och dess verksamheter motverkar afrofofi och islamofobi.

För MKB är arbetet mot diskriminering och främjande av mångfald prioriterat. Säkerställandet av ett likvärdigt bemötande är en grundsten för bolagets verksamhet, både i rollen som arbetsgivare och som hyresvärd.

MKB:s erfarenhet och ståndpunkt är att Malmö stads policy för mänskliga rättigheter tillsammans med nationell lagstiftning, arbetsrätt, bolagets egna policies, riktlinjer, mål och strategier utgör tillräcklig styrning för bolagets arbete mot diskriminering. Bolaget ser uppenbara utmaningar med att addera ytterligare en kanal för styrning och ta fram separata planer för utvalda diskrimineringsgrunder. MKB:s synpunkter utvecklas närmare under de följande två rubrikerna.

Koppling till arbetet gällande andra diskrimineringsgrunder

MKB ser en risk att otydlighet uppstår gällande de båda planernas relation till övriga diskrimineringsgrunder. Bolaget har inga invändningar mot att en eller flera diskrimineringsgrunder under en period ges särskild uppmärksamhet och ägnas särskilda åtgärder, men ser påtagliga utmaningar med att detta görs mera permanent och institutionaliserat.

Att en specifik etnisk tillhörighet och en specifik religion lyfts ut och över flera år blir föremål för specifika analyser, handlingsplaner, åtgärder, kommunikationsinsatser, rapporter med mera, riskerar att tolkas som att afrofofi och islamofobi ges större vikt än andra etniska tillhörigheter och religioner.

Vid kommunikation internt med medarbetare och externt med bolagets kunder, ser MKB svårigheter att förklara en sådan skillnad i uppmärksamhet, insatser och resursåtgång mellan olika diskrimineringsgrunder. Vi ställer oss också frågan vilken legal grund vi som arbetsgivare har för att långsiktigt prioritera mellan specifika diskrimineringsgrunder.

Som nämnts inledningsvis menar MKB att Malmö stads policy för mänskliga rättigheter, tillsammans med lagstiftning och andra nationella styrdokument, fungerar utmärkt som en långsiktig bas för bolaget att bygga sitt arbete på. Inom bolaget styrs arbetet mot diskriminering därutöver också av MKB:s HR-policy och *Handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling*. Vår bedömning är att dessa styrdokument täcker in samtliga diskrimineringsgrunder, inklusive afrobobi och islamofobi.

MKB har hittills valt att ha ovanstående ramverk som utgångspunkt för sitt arbete, och under olika perioder särskilt uppmärksamma olika diskrimineringsgrunder genom utbildningsinsatser och diskussioner. Som exempel fokuserar MKB under 2025 på funktionsnedsättning som diskrimineringsgrund.

MKB vill sammanfattningsvis behålla upplägget med en generell policy för mänskliga rättigheter, och att möjligheterna till årliga – snarare än långsiktiga och permanenta - prioriteringar delegeras till respektive verksamhet.

Resursåtgång och organisatoriskt upplägg

De båda planerna innehåller omfattande och ambitiösa förslag på resurskrävande åtgärder så som kartläggning, handlingsplaner, kommunikation, samråd och rapportering. Allt som förslås ska också ske i tillägg till, och genomföras utöver, den ordinarie rapportering som redan åligger nämnder och bolag. MKB ser här en påtaglig risk att detta utökade uppdrag kommer att bidra till ökad administration vid implementering och uppföljning, och att detta i sin tur kommer ställa krav på omprioriteringar och/eller tillskjutande av extra resurser.

Bolaget ser också en risk att upplägget med nya och separata rapporteringsformer och rapporteringsvägar kommer försvåra möjligheten att få en samlad bild av det arbete som nämnder och bolag gör mot diskriminering.

Malmö som ovan



Marie Thelander Dellhag
vd



Karin Svensson
HR-chef