

# Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism 2020–2023

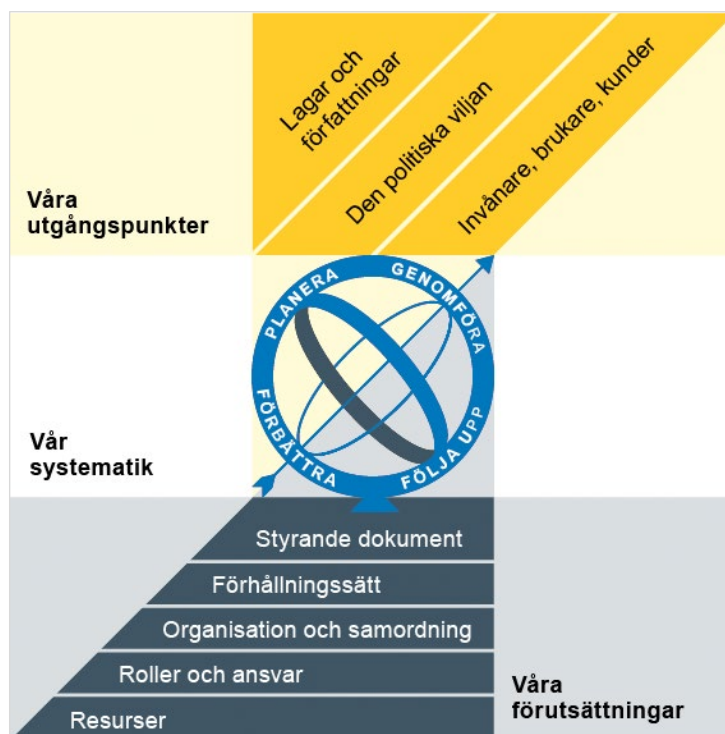
Från ord till handling

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.

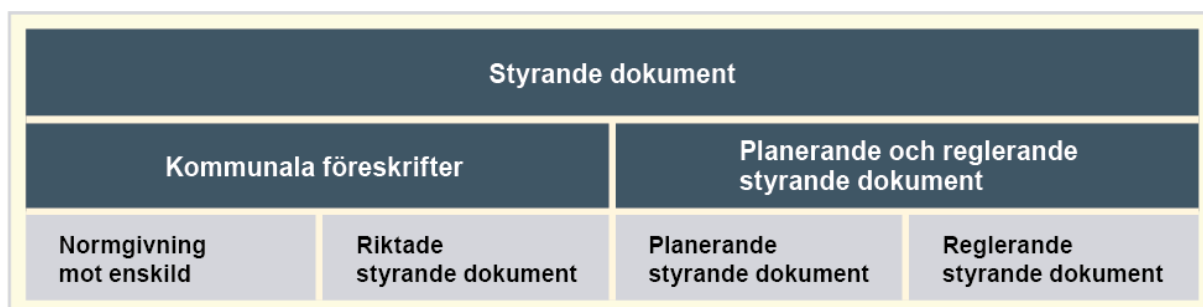


## Om Göteborgs Stads styrande dokument

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.



Dokumentnamn: Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism 2020–2023			
Beslutad av: Kommunfullmäktige	Gäller för: Berörda nämnder och styrelser	Diarienummer: 0362/18 (0110/20)	Datum och paragraf för beslutet: 2020-02-20 §15
Dokumentsort: Plan	Giltighetstid: 2020-2023	Senast reviderad: 2021-02-18	Dokumentansvarig: Stadsledningskontoret, Avdelningschef Kvalitet och verksamhet
Bilagor: <i>Från dolt till synligt</i> – en lägesbild av minoriteters erfarenheter och upplevelser av rasism i kontakt med Göteborgs Stad som servicelämnare			

# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
Syfte och mål med denna plan.....	3
Vem omfattas av planen .....	3
Giltighetstid.....	3
Kopplingar till andra styrande dokument .....	3
Implementering och uppföljning .....	4
<b>Utgångspunkter för planen</b> .....	<b>5</b>
Konventioner, lagbestämmelser och det offentliga uppdraget .....	5
Samlat grepp mot rasism och hatbrott - nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott.....	6
Lokal kunskap och medskapande processer .....	7
<b>Planen</b> .....	<b>8</b>
Delmål 1 - Göteborgs Stad involverar och inkluderar aktörer och grupper som berörs i arbetet mot rasism .....	8
Insatser.....	9
Delmål 2 – Göteborgs Stad synliggör, förebygger och agerar mot rasism.....	10
Insatser.....	12

# Inledning

## Syfte och mål med denna plan

Syftet med denna plan är att utifrån internationella åtaganden om mänskliga rättigheter, lagstiftning samt nationella strategier och planer stärka Göteborgs Stads arbete mot rasism. Planens delmål och insatser ska skapa förutsättningar för ett samordnat, systematiskt och effektivt arbete som främjar lika rättigheter och möjligheter och tar avstånd från alla former av rasism.

Planen har ett övergripande mål och två delmål som anger fokus och riktning för arbetet. Delmålen driver på ett arbete som främjar måluppfyllnad av det övergripande målet. Det övergripande målet är:

- Göteborg är en stad fri från rasism

Delmålen är:

- Delmål 1 - Göteborgs Stad involverar och inkluderar aktörer och grupper som berörs i arbetet mot rasism
- Delmål 2 - Göteborgs Stad synliggör, förebygger och agerar mot rasism

## Vem omfattas av planen

Planen gäller för alla nämnder och styrelser med ett särskilt fokus på förvaltningar inom förskola, skola och utbildning.

## Giltighetstid

Denna plan gäller för perioden 2020 – 2023.

## Kopplingar till andra styrande dokument

Styrande dokument	Kopplingar till arbetet mot rasism	Giltighet och fastställare
Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad	Slår fast att alla stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter. 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. Den kompetensplattform som lyfts kommer att utgöra ett kunskapsstöd samt kommunikationskanal för arbetet mot rasism.	2016 – tillsvdare Beslutad i KF 2016-05-18
Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor	Belyser hbtq-personers specifika utsatthet. Innehåller insatser för ökad kunskap i normmedvetet arbetssätt vilket också skapar	2017–2021 Beslutad i KF 2017-01-26

	förutsättningar att arbeta mot diskriminering och rasism och inkluderar 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 rättigheter i respektive förvaltning, bolag, stadsdel och/eller verksamhet ger guidning kring vilka utvecklingsområden som finns och vad som bör prioriteras.	
Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019–2023	Jämställdhetsplanen tar avstamp i en normkritisk analys där också andra diskrimineringsgrunder än kön tas i beaktande. Bland annat slår planen fast att ytterligare variabler bör läggas till för att tillämpa en jämlikhetsintegrerad planering-, budget- och uppföljningsprocess.	2019–2023 Beslutad i KF 2019-01-31
Göteborgs Stads riktlinje för medlemskap i European Coalition of Cities against Racism (ECCAR)	Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism är också under perioden 2020–2023 planen för stadens ECCAR-medlemskap. Vartannat år redovisar staden sitt arbete och resultat till en internationell styrgrupp och kommunstyrelsen. De första två redovisningarna till ECCAR sammanfaller med uppföljningen av denna plan.	2019-tillsvidare Beslutat i KS 2019-05-22

## Implementering och uppföljning

Varje nämnd eller styrelse ansvarar för implementering genom att konkretisera planens insatser till förvaltnings- och verksamhetsnivå och därigenom möjliggöra genomförandet av insatserna. Planen pekar ut färdriktningen utifrån en nulägesbild och vad som ska göras genom insatserna.

Stadsledningskontoret har en samordnande roll vid implementeringen och samordning av nätverk och referensgrupp inom sitt ordinarie uppdrag. Samverkan, erfarenhetsutbyte och dialog under delmål 1 utgör en grund för arbetet och implementeringen.

De insatser som åligger respektive nämnd och styrelse ska tas omhand i ordinarie planering och uppföljning av verksamheten. Arbetet följs upp utifrån det förväntade resultatet och måluppfyllnad för delmålet. Stadsledningskontoret ansvarar för uppföljning av planen på en övergripande nivå. Många av insatserna syftar till att utveckla och skapa processer och rutiner för stadens arbete som arbetsgivare och servicelämnare. Därför lämpar sig en uppföljning efter två år som följer upp implementeringstakten och status på genomförbarheten av insatserna. När planens tidsperiod löpt ut år 2023 kommer stadsledningskontoret att utvärdera stadens arbete i förhållande till måluppfyllelse, relevans och effekt. Utvärderingen ska ge vägledning i stadens fortsatta arbete mot rasism.

Medlemskapet i ECCAR redovisas vartannat år till en internationell styrgrupp 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 nätverk och grupper under delmål 1 blir en viktig kanal för dialog och uppföljning. Uppföljningen syftar till att se hur implementeringen av de olika insatserna i planen fortskrider och vilka resultat som framgår. Den ska undersöka vad som möjliggjort implementeringen av insatserna, respektive hinder för att utföra dem. Erfarenheter och lärdomar kommer att rapporteras och spridas till kommunstyrelsen,

referensgrupp, ansvariga nämnder och bolag samt som en del av redovisningen till den internationella styrgruppen för ECCAR.

## Utgångspunkter för planen

Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism ämnar belysa och förändra de strukturer och processer i den kommunala miljön som kan innebära en begränsning eller hinder för vissa att uppnå likvärdiga möjligheter. Grunden planen står på är internationella konventioner om mänskliga rättigheter och de lagar och principer som styr det kommunala uppdraget och som stärker det institutionella perspektivet som är planens utgångspunkt. För att kunna erbjuda alla medborgare likvärdig service och stadens medarbetare öppna och inkluderande arbetsplatser används en normkritisk analys. Istället för att fokusera på dem som anses som avvikande problematiseras exkluderande och – i vissa fall – diskriminerande strukturer.

Den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott *Samlat grepp* och den lägesbild *Från dolt till synligt* (bilaga), som tagits fram under arbetet med denna plan är den problembild planens insatser utvecklats ifrån.

### 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 samt likvärdig service och bemötande. 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)
- Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (1950) – inkorporerad i svensk lag
- FN:s konvention mot alla former av rasdiskriminering (1969)
- FN:s konvention om barnets rättigheter (1989)
- 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. Ansvaret 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.

### Grundlag och offentligt uppdrag

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 och motverka diskriminering. Medarbetare i Göteborgs Stad är centrala för att förverkliga de mänskliga rättigheterna och efterleva principen om icke-diskriminering. 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.

### **Diskrimineringslag, arbetsmiljölag och lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk**

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). 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 (2009:724) reglerar skyddet för de nationella minoriteternas rätt till information, språk och kultur samt till inflytande och delaktighet i frågor som berör dem.

### **Skollag och läroplaner**

Att motverka främlingsfientlighet och rasism är en självklar del i skolans uppdrag. I skollagen (2010:800) tydliggörs att *utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingarna som det svenska samhället vilar på. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser*. I läroplan (Lgr 11) framgår att skolan har ett uppdrag att motarbeta främlingsfientlighet, rasism och extremism samt motverka alla former av diskriminering och kränkningar. Skolan ska jobba både för den enskilde eleven och kollektivet. Därför behöver skolan arbeta både med normer och strukturer i sin organisation och med den enskildes attityder, förmågor och färdigheter.

I förskolans läroplan (Lpfö 18) och målet om normer och värden framgår att förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla

- öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande,
- förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra,
- förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- och respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna.

### **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. Regeringen har identifierat fem strategiska områden som särskilt viktiga: mer kunskap, utbildning och forskning; förbättrad samordning och uppföljning; civila samhället: ökat stöd och fördjupad dialog; förstärkt förebyggande arbete på nätet; och ett mer aktivt rättsväsende.

Insatser i Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism utgår bland annat från den problembild *Samlat grepp* tillhandahåller om rasism i dagens Sverige. Myndigheten Forum för levande historia har i uppdrag att samordna, följa och analysera arbetets utveckling. Den kunskap och utveckling som det nationella arbetet bidrar till blir en naturlig del att utgå ifrån i stadens

arbete. I planen identifieras ett antal minoritetsgrupper som löper högre risk att utsättas för rasism. Dessa är: afrosvenskar, judar, muslimer, romer och samer. I Göteborgs Stad arbete mot rasism är förståelsen för att dessa grupper också har stora variationer i individer och behov inom respektive grupp en utgångspunkt. För att säkra människors lika värde, rättigheter och möjligheter, ska arbetet bedrivas systematiskt och utgå ifrån ett normmedvetet arbetssätt för att förebygga diskriminering. Detta innebär att ständigt innefatta faktorer som kön, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, socioekonomisk bakgrund samt var i staden någon bor eller verkar.

## Definition

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 uttryck i att såväl individer som grupper uppfattas som främmande eller oönskade i ett samhälle.<sup>1</sup>

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. I denna plan lyfts rasismen som institutionell där fokus ligger på praxis och regelverk och på institutioner snarare än enskilda individer. En förståelse för hur rasism kan samverka med andra maktstrukturer beroende på situation och individen som utsätts i fråga är väsentlig i utformandet av insatserna.

## 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<sup>2</sup>. 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. För att skapa ytterligare förståelse för göteborgarnas upplevelser och erfarenheter av rasism bör ett medskapande arbetssätt bilda en utgångspunkt för nämnders och bolags fortsatta arbete.

---

<sup>1</sup> *Samlat grepp mot rasism och hatbrott* - Nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott, Regeringskansliet (2016)

<sup>2</sup> Se bilaga 1 *Från dolt till synligt* – en lägesbild om minoriteters erfarenheter och upplevelser av rasism i kontakt med Göteborgs Stad som servicelämnare (2019)



# Planen

Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism utgår ifrån de roller där staden har rådighet att förändra, det vill säga som servicelämnare, arbetsgivare, demokrati- och samhällsaktör. Planen ska utgöra en grund och en inriktning för att ytterligare stärka insatserna mot rasism inom de områden som Göteborgs Stad har identifierat som särskilt angelägna: systematiskt arbete där ansvar tydliggörs samt mer kunskap, fördjupad dialog och forum för samverkan med de som berörs. Med planen utformas en struktur för samordning och uppföljning som lägger grunden för ett långsiktigt strategiskt arbete.

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 invånare och medarbetare 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.

Vissa av insatserna handlar om att utveckla existerande processer och system utifrån ett antirasistiskt och normkritiskt perspektiv medan andra fokuserar på att påbörja ett arbete för att förebygga och motverka rasism samt främja inkludering.

## **Delmål 1 - Göteborgs Stad involverar och inkluderar aktörer och grupper som berörs i arbetet mot rasism**

### **Nuläge**

Invånarnas tillit till förvaltningen och omvänt är en förutsättning för ett långsiktigt hållbart arbete mot rasism tillsammans med, och inte för, de som är berörda. Diskrimineringsombudsmannen (DO) redovisade 2018 resultatet av en undersökning som fokuserar på kommuners arbete mot rasism. DO 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. Det saknas också exempel där kommunernas samverkan med myndigheter och andra kommuner har ett uttalat syfte att motverka rasism. Den samverkan som sker med företrädare för civilsamhället med koppling till frågorna har sällan ett uttalat syfte att just motverka rasism.

Rasism finns på alla nivåer i samhället. Den strukturella rasismen återspeglas därmed även i stadens organisation och i dess verksamheter. Regler, normer och etablerade handlingsmönster hos institutioner innebär en begränsning – och också ett hinder – för vissa att uppnå lika möjligheter som resten av samhället. Synliga och osynliga rasistiska strukturer får till följd att människor får olika tillgång till rättigheter och möjligheter, makt och inflytande på grund av andras medvetna eller omedvetna föreställningen om en individs grupptillhörighet.

Inom stadens uppdrag som samhällsaktör är det en viktig princip att människor ska involveras i de beslut som påverkar dem. Det gäller olika beslut som rör exempelvis policyer, prioriteringar eller insatser. Särskilt viktigt är det att säkerställa att de grupper som planen identifierat som särskilt utsatta för rasism inkluderas på lika villkor utan diskriminering. Regeringsformen slår fast att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda

människans frihet och värdighet. I den lokala demokratin är det därför viktigt att skapa processer som bidrar till tillit till den representativa demokratin och dess utövare<sup>3</sup>.

I den nationella planen mot rasism *Samlat grepp* identifieras judar, romer och samer som särskilt utsatta för rasism. De har en lagstiftning som säkerställer deras rättigheter för inflytande i frågor som berör dem (lag 2009:724). Så långt det är möjligt ska Göteborgs Stad föra en strukturerad dialog i syfte att beakta deras synpunkter och behov i beslutsfattandet. Fortsatt inflytande över arbetet mot rasism ska säkerställas.

Undersökningar visar att många av de grupper som är särskilt utsatta för rasism (afrosvenskar, judar, muslimer, romer och samer) har ett lågt förtroende för det offentliga<sup>4</sup>. Erfarenheter av förtryck, diskriminering och strukturell rasism i det offentliga regi påverkar dessa gruppers livssituation och tillgång till rättigheter. Under processen med att ta fram planen lyfte deltagare från stadens råd och civila samhället att i deras kontakt med Göteborgs Stad upplevs stadens representanter ibland ha bristande förståelse för maktförhållandet mellan det offentliga och individer som en grund för den strukturella rasismens mekanismer och effekter. Kompetens att kritiskt granska och analysera normer och strukturer bör stärkas för att motverka rasism och exkluderande organisationskulturer. Vidare uttryckte de att det finns ett bristande förtroende mellan de som är utsatta och den kommunala förvaltningen. Göteborgs Stad har genom inkludering och tillitsskapande aktiviteter inom fortlöpande processer, extern samverkan och nätverk möjligheter till att stärka invånarnas förtroende i arbetet. Under detta mål fokuserar planen på insatser för att utveckla och säkerställa inkluderande och tillitsskapande processer i arbetet mot rasism för de som är berörda. Utvecklade former för samråd för frågorna via kommunstyrelsens råd och kontinuerlig dialog med röstbärande organisationer bedöms kvalitetssäkra arbetet.

## Insatser

### Insats 1.1 Utveckla samverkan med civila samhället och förankra nätverket Västsverige mot rasism i stadens organisation

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* arbetar 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	Utveckla samverkan med civila samhället och förankra nätverket Västsverige mot rasism i stadens organisation
Förväntat resultat	Ett lärande nätverk som tillsammans praktiskt prövar, lär av varandra, utvecklar kunskap utifrån punkterna ovan. Nätverket är känt i Göteborgs Stad och deltagarantalet högt. Samverkan med civila samhället stärks. Arbetsgruppen följer det nationella arbetet och samverkar med myndigheter

<sup>3</sup> *Mänskliga rättigheter på lokal och regional nivå – en plattform för policy- och verksamhetsutveckling*, SKL (2017)

<sup>4</sup> *Stängda dörrar*, EXPO (2015)

Insats 1.1	Utveckla samverkan med civila samhället och förankra nätverket Västsverige mot rasism i stadens organisation
	med regeringsuppdrag så som Forum för levande historia och Uppsala universitet.
Ansvar	Kommunstyrelsen (stadsledningskontoret deltar i nätverkets styrgrupp)
Uppföljning	Årliga aktivitetsplaner tas fram och följs upp. Konferenser och utbildningar utvärderas av deltagare.

### Insats 1.2 Skapa en sektorsövergripande referensgrupp för arbetet mot rasism

En referensgrupp 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. Deltagande aktörer föreslås bli: organisationer och aktörer från civila samhället i Göteborg som representerar identifierade grupper i den nationella planen, Göteborgs universitet, fackliga representanter, polisens demokrati- och hatbrottsgrupp, representanter för kommunstyrelsens råd. Gruppen blir också en viktig instans för dialog gällande uppföljningen av planen.

Insats 1.2	Skapa en sektorsövergripande referensgrupp för arbetet mot rasism
Förväntat resultat	Etablerad referensgrupp med tydligt uppdrag som möjliggör delaktighet och inflytande. Kunskaphöjande forum och samverkan.
Ansvar	Kommunstyrelsen (stadsledningskontoret ansvarar)
Uppföljning	År 2021 och 2023

### Insats 1.3 Utse kontaktpersoner och skapa nätverk i Göteborgs Stad

Respektive nämnd och styrelse med ansvar för insatser i denna plan får i uppdrag att återkoppla till stadsledningskontoret med en kontaktperson för möjlighet till deltagande i nätverk. Kontaktpersoner utses för att hålla en dialog gällande implementering och uppföljning av planen. Genom ett nätverk kan arbetsgrupper bildas där fler med liknande utmaningar går samman för lärande och utveckling att ta sig an strukturella hinder samt diskutera vanligt uppkomna situationer inom kommunal förvaltning. Initialt kommuniceras den lokala problembilden planen utgår ifrån för samsyn. Deltagarna utses av respektive nämnd och styrelse. Förslagsvis funktioner så som controllers, utvecklingsledare, verksamhetsutvecklare som ansvarar för att implementera och genomföra planen.

Insats 1.3	Utse kontaktpersoner och skapa nätverk i Göteborgs Stad
Förväntat resultat	Ett aktivt nätverk för implementering av planen samt en kanal för kvalitativ uppföljning.
Ansvar	Kommunstyrelsen tillsammans med alla nämnder och bolag med ansvar i planen.
Uppföljning	År 2021 och 2023

## Delmål 2 – Göteborgs Stad synliggör, förebygger och agerar mot rasism

### Nuläge

#### Likvärdig service

Stadsledningskontoret genomförde 2018 en undersökning genom djup- och gruppintervjuer för att skapa en lägesbild över minoritetens erfarenheter och upplevelser av rasism i kontakt med

Göteborgs Stad<sup>5</sup>. Bland de 95 informanterna i lägesbilden fanns en representation av olika könsidentiteter, en åldersspridning mellan 15–84 år och en representation från minoritetsgrupperna afrosvenskar, judar, muslimer, romer och samer som utifrån den nationella planen mot rasism har identifierats som särskilt utsatta grupper<sup>6</sup>. Resultatet visar att minoriteter erfar rasism i mötet med Göteborgs Stad. Det finns en bredd i berättelserna där olika former av rasism manifesteras mot olika individer. Staden behöver synliggöra hur direkt rasism, vardagsrasism och mikroaggressioner på olika sätt tar sig uttryck i stadens verksamheter. I en undersökning 2018 av kommuners arbete mot rasism konstaterar Diskrimineringsombudsmannen (DO)<sup>7</sup> att kommunernas arbete i praktiken sällan har fokus på den egna organisationen eller de arenor där kommunen har möjligheter att påverka och förändra strukturer som missgynnar vissa grupper och gynnar andra. Stadens verksamheter behöver förbättra sina nulägesbeskrivningar för hur rasismen tar sig uttryck genom kvalitativa undersökningar, statistik och andra underlag som verksamheterna kontinuerligt använder i sitt kvalitetsarbete. Exempelvis genom brukar- och elevenkäter, anmälningar om kränkningar och trakasserier utifrån etnisk tillhörighet och/eller religion eller annan trosuppfattning, anmälningar om klotter med rasistiska uttryck och trygghetsundersökningar. När stadens verksamheter systematiskt synliggör rasism kan ett aktivt arbete med förebyggande insatser i respektive verksamhet planeras, genomföras och utvärderas.

### **Skolan som arena**

Av lagens sju diskrimineringsgrunder är exempelvis etnisk tillhörighet den vanligaste orsaken till att barn och unga trakasseras i skolan<sup>8</sup>. Brottsförebyggande rådets (Brå) *Rapport 2018:10* visar att risken att utsättas för så kallade främlingsfientliga hatbrott skiljer sig mellan olika grupper i samhället. Bland anmälda hatbrott är främlingsfientliga motiv vanligast. Den vanligaste platsen för hatbrott med främlingsfientligt motiv är allmän plats men det är också vanligt att utsättas på sin arbetsplats eller i skolan. Skolan är den verksamhet som tydligast framkommer som arena i lägesbilden om minoriteters erfarenheter av rasism. I skolan möter Göteborgs Stad barn och vårdnadshavare och har en stor möjlighet, och skyldighet att motverka rasism. I skollagen framgår att "*främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser*". Samtidigt visar undersökningar att behovet att öka kunskapen hos lärare och pedagoger, om hur rasism uppstår och motverkas, är stort<sup>9</sup>.

### **Lika rättigheter och möjligheter i stadens som arbetsplats**

I stadens medarbetarenkät 2018 framgår att andelen som har erfarenhet av kränkande eller diskriminerande behandling utifrån någon diskrimineringsgrund är åtta procent. Av dessa har 25 procent koppling till etnisk tillhörighet och 12 procent till religion eller annan trosuppfattning.

I rapporten *Anti-svart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden* (2018) analyserar Uppsala Universitet arbetsvillkor och karriärmöjligheter i förhållande till kvalifikationer för afrosvenskar i jämförelse med den övriga befolkningen i Sverige. Rapporten visar bland annat tydliga kopplingar mellan inkomst och hudfärg, trots likvärdig utbildning. I Västra Götaland är andelen afrosvenskar med treårig eftergymnasial utbildning i chefsposition knappt 1 procent jämfört med 6 procent bland den övriga befolkningen med samma utbildningsnivå. Länsstyrelsen i Stockholm driver ett projekt

---

<sup>5</sup> Se bilaga till planen *Från dolt till synligt*, Göteborgs Stad (2019)

<sup>6</sup> *Samlad grepp mot rasism och hatbrott* – nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott, Regeringskansliet (2016)

<sup>7</sup> 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

<sup>8</sup> <https://friends.se/press/friends-lanserar-gratis-webbkurs-om-rasism-i-skolan/> 2019-11-01

<sup>9</sup> Ibid.

under namnet *Vidga normen i praktiken*. Det handlar om att utbilda, mäta utfall och vidta åtgärder för att komma till rätta med de hinder i organisationen som bidrar till en exkluderande organisationskultur och processer. Det är arbetsgivarens ansvar att arbeta med aktiva åtgärder utifrån principen om icke-diskriminering för att främja lika rättigheter och möjligheter för stadens anställda.

## **Ansvar och stöd**

I stadsledningskontorets lägesbild över minoriteters erfarenheter och upplevelser av rasism i kontakt med Göteborgs Stad (bilaga) framkom även upplevelser av passivitet eller motstånd när konflikter grundade i rasism konfronteras. Informanterna beskriver det som en återkommande reaktion, som kan tänkas vara medveten i vissa fall, och omedveten i andra fall. Det gemensamma i berättelserna är att upplevelser av rasism inte tas på allvar inom olika kommunala verksamheter. Det upplevs varken finnas en agens mot rasism när det förekommer eller ett tillräckligt stöd för de utsatta. Professionella som arbetar i stadens verksamheter behöver dels stärkas i att agera mot rasism, dels förbättra stödet för de som blir utsatta för rasism.

De system staden har för en individ att anmäla när rasism förekommer i stadens verksamheter eller på arbetsplatser är inte tillräckligt tillgängliga, kända, använda och i många fall inte anpassade för händelser där olika former av rasism uttrycks. Ur systemen kan förvaltningar och bolag generera data som kan underlätta att synliggöra förekomsten av rasism och utifrån det kan verksamheter och arbetsplatser stärka sitt arbete med att undanröja hinder för lika rättigheter och möjligheter för invånare och brukare, medarbetare och chefer.

Utöver stadens verksamheters egna uppföljningar och kunskaper tas uppföljningar och kunskapsunderlag fram inom den nationella planen mot rasism vilket kan utgöra stöd för att stärka stadens arbete. Myndigheter som exempelvis Skolverket, Socialstyrelsen och Folkhälsomyndigheten har också rapporter och stödmaterial i arbetet mot rasism som bör tillgängliggöras och användas än mer i staden. Romano Center i Väst utgör ett kunskapsstöd i arbetet mot rasism, främst utifrån den nationella minoriteten romer.

När stadens verksamheter arbetar mer systematisk för att synliggöra, förebygga och agera mot rasism kan en staden-övergripande sammanställning och analys göras för att se hur stadens arbete mot rasism ser ut och hitta luckor där staden behöver utveckla arbetet framåt för att uppfylla planens mål. Detta är fokus för insatserna under delmål 2.

## **Insatser**

### **Insats 2.1 Utreda förutsättningarna för att utveckla och använda metoder för insamling av underlag och uppföljning utifrån fler variabler**

I den fjärde rapporten från FN:s rasdiskrimineringskonvention<sup>10</sup> 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 åtgärder utifrån fler variabler. Utredningen ska genomföras i dialog med olika minoritetsgrupper.

---

<sup>10</sup> CERDs Concluding observations on the combined twenty-second and twenty-third periodic reports of Sweden (2018)

Insats 2.1	Utreda förutsättningarna för att utveckla och använda metoder för insamling av underlag och uppföljning utifrån fler variabler
Förväntat resultat	En utredning som ger staden vägledning kring utvecklade metoder för insamling av underlag och utvecklade möjligheter för uppföljning.
Ansvar	Kommunstyrelsen
Uppföljning	År 2021 och 2023

### Insats 2.2 Utveckla det systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbetet och stöd till chefer att synliggöra, förebygga och agera mot rasism

Diskrimineringslag, arbetsmiljölagen och föreskrifter styr Göteborgs Stads systematiska arbetsmiljöarbete. Utifrån krav på aktiva åtgärder ska riktlinjer och rutiner utifrån alla sju diskrimineringsgrunder finnas för att förhindra direkt/indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och instruktion att diskriminera samt kränkande särbehandling. Göteborgs Stad är skyldig att utreda och åtgärda eventuella hinder för lika rättigheter och möjligheter. Det finns ett behov av att säkerställa lagstiftningens krav i hela kedjan, från anmälan till professionell utredning och omhändertagande. Den som är utsatt för rasism ska vara trygg att anmäla detta. Statistik om förekomst och åtgärder ska kunna följas upp. Göteborgs Stad behöver säkerställa att samtliga chefer och medarbetare har god kompetens samt tillgång till ett professionellt stöd utifrån lagstiftningens krav. 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 verksamhetens, medarbetarens och brukarens perspektiv. Anmälningsprocessen ska tillgängliggöras och kommuniceras.

Insats 2.2	Utveckla det systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbetet och stöd till chefer att synliggöra, förebygga och agera mot rasism
Förväntat resultat	Gemensamma processer och arbetssätt på övergripande nivå. Ökad tydlighet om icke acceptabla beteenden. Ökad kunskap om risker att utsättas som gynnar det förebyggande arbetet. Centralt stöd och omhändertagande av ärendet. Utvecklad medarbetarenkät som ger vägledning i det förebyggande arbetet. Transparenta kanaler för anmälningsprocessen som tillgängliggörs på goteborg.se. Stärkt utredningskompetens. Dokumentation utifrån kraven om aktiva åtgärder.
Ansvar	Samtliga nämnder och bolag under ledning av nämnden för intraservice och kommunstyrelsen.
Uppföljning	År 2021 och 2023.

### Insats 2.3 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.

Insats 2.3	Vidga normen i praktiken
Förväntat resultat	Medarbetare och chefer kan identifiera och agera mot begränsande normer och praktiker med avseende på hudfärg. Stärkta i att leda ett förändringsarbete för

Insats 2.3	Vidga normen i praktiken
	att motverka effekterna av diskriminering. En mer inkluderande organisationskultur.
Ansvar	Kulturnämnden i samverkan med två andra nämnder och/eller bolag som ingår i pilotprojektet.
Uppföljning	Inom projektet samt år 2023

### **Insats 2.4 Rasism och hatbrott integreras i Göteborgs Stads trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbete**

Tidigare har trygghetsundersökningar genomförts lokalt 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<sup>11</sup>. Rasism som otrygghetsfaktor fångas i varierad grad upp i Göteborgs Stads trygghetsarbete. Rasistiskt klotter, symboler och hatpropaganda förekommer på såväl kommunala verksamheter och bostadsbolag som i det offentliga rummet. Riktlinjer för hantering och prioritering för sanering av detta behöver ses över och polisanmälan säkerställas. Anmälan till ansvariga förvaltningar och bolag vid förekomst ska vara tillgängliga och användarvänliga.

Insats 2.4	Rasism och hatbrott integreras i Göteborgs Stads trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbete
Förväntat resultat	Rasism och hatbrott är en del i stadens trygghetsarbete. En fördjupad studie om rasism och hatbrott. Utvecklat anmälningsförfarande av rasistiskt klotter och hatpropaganda som möjliggör för central uppföljning.
Ansvar	Göteborgs stads socialnämnder Nordost, centrum, Sydväst och Hisingen, nämnden för park och natur, trafiknämnden, lokalnämnden, fastighetsnämnden, Förvaltnings AB Framtiden och kommunstyrelsen.
Uppföljning	År 2021 och 2023

### **Insats 2.5 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. 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 påverkar 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 2.5	Förstärkt fokus på förskolans och skolans demokrati- och värdegrundsuppdrag
Förväntat resultat	Säkerställa stöd till och kunskapshöjning hos lärare. Etablerat nätverk och utveckla långsiktiga metoder och modeller för arbetet <sup>12</sup> .
Ansvar	Förskolenämnden, grundskolenämnden, utbildningsnämnden.
Uppföljning	År 2021 och 2023

### **Insats 2.6 Motverka hat och hot på nätet och erbjuda stöd för utsatta**

<sup>11</sup> Självrapporterad utsatthet för hatbrott – Analys från nationella trygghetsundersökningen 2006-2017, Brå (2018)

<sup>12</sup> Tjänsteutlåtande Insatser för att stärka Göteborgs Stads arbete mot antisemitism. Dnr 0312/18

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 2.6	Motverka hat och hot på nätet och erbjuda stöd för utsatta
Förväntat resultat	Tillgängliga och kända riktlinjer och rutiner. Information om vilket stöd skolorna erbjuder till utsatta.
Ansvar	Grundskolenämnden och utbildningsnämnden.
Uppföljning	År 2021 och 2023

### **Insats 2.7 Stärka lärare och elever i att agera mot rasism genom utbildning 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 lärare och elever i att agera mot alla former av kränkningar.

Insats 2.7	Stärka lärare och elever i att agera mot rasism genom utbildning i civilkurage på högstadie- och gymnasieskolor
Förväntat resultat	En större andel elever känner igen rasistiska uttryck och känner sig trygga i att uppmärksamma rasism. Normalisering av rasism begränsas.
Ansvar	Grundskolenämnden, utbildningsnämnden med stöd av Levande historia.
Uppföljning	År 2021 och 2023

## **Bilaga - Från dolt till synligt**

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



## **Bilaga**

# **Från dolt till synligt**

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

**2019-04-25**

# Innehåll

<b>1. Bakgrund och syfte</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Utgångspunkter</b> .....	<b>3</b>
Rasism .....	3
Rasism(er) .....	3
Rasistiska uttrycksformer .....	4
<b>3. Tillvägagångssätt</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Berättelser</b> .....	<b>7</b>
Lärdomar .....	16
<b>5. Framtid</b> .....	<b>23</b>
<b>Bilaga 1</b> .....	<b>24</b>
<b>Bilaga 2</b> .....	<b>25</b>
<b>6. Referenser</b> .....	<b>26</b>

# 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 betraktares 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 ojämlig fördelning av status, privilegier, resurser, rättigheter och möjligheter för människor baserat på den identitet de tillskrivs och den grupp de antas tillhöra. Ett strukturellt perspektiv innebär att individuella fall av diskriminering och hatbrott inte ska ses som isolerade händelser utan ingår i ett större sammanhang. 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. Därför är det viktigt att lyfta fram 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. Rasism mot judar kan ske på basis av både religiös, etnisk och/eller kulturell tillhörighet. Liket 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. Den är oftast ideologiskt motiverad och begås som en medveten handling av individ. Den benämns ibland som hatbrott. Direkt rasism kan exempelvis vara att benämna en person som tillskrivs en afrosvensk identitet med n-ordet eller vandalisera lokaler med nazistiska symboler såsom hakkors. Det centrala med denna form av rasism är att den på ett direkt sätt ger uttryck för en rasistisk övertygelse. Sammanfattningsvis är direkt rasism en rasistisk handling som varken kan misstolkas eller missuppfattas. Den uppfyller sitt syfte när den angriper en individ som tillskrivs en utsatt minoritetsgrupp.

Vardagsrasism, å andra sidan handlar inte om extrema handlingar och uttryck. Som namnet anger handlar det om en annan form av rasistiska utspel som sker i större utsträckning än direkt rasism. Med vardagsrasism menas de implicita handlingarna som kommer i form av negativa stereotyper, generaliseringar och sociala attityder. Det är de upprepade och normaliserade handlingar som den som utsätts och utsätter inte alltid själv förstår som rasism. Det kan exempelvis vara stereotypa generaliseringar som att en individ uttrycker irritation över en grupp människor på grund av deras religiösa tillhörighet. Ibland kan det vara en del av en normaliserad jargong i form av negativa stereotyper om en specifik etnisk grupp som uttrycks. I korthet är vardagsrasism en rasistisk handling som sällan misstolkas och upplevs inte lika offensiv som direkt rasism. Den uppfyller sitt syfte när den riktas mot en individ som tillskrivs en utsatt minoritetsgrupp.

Till skillnad från vardagsrasism beskrivs mikroaggressioner som en form av undermedvetna rasistiska attityder. Med ordet mikro menas det att handlingarna sällan är explicita och begåtts med en negativ intention. Det handlar snarare om subtila förolämpningar som inte alltid känns vid av sändaren som att exempelvis associera olika nivåer av intelligens med olika grupper och inte sällan i form av en ”komplimang”. En mikroaggression kan också manifesteras som en typ av härskarteknik där en individ som tillskrivs en minoritetsgrupp kan få sin närvaro, sina erfarenheter och tankar osynliggjorda. Mikroaggressioner kan också ske i form av misstänkliggöranden, utestängning och undanhållande av information.

Det är viktigt att rikta fokus på effekten av mikroaggressionen snarare än intentionerna bakom eftersom summan av mikroaggressioner medför negativa konsekvenser för mottagaren. Eftersom den här typen av subtila förolämpningar oftast sker återkommande som exempelvis antagandet att

svenskar som tillhör synliga minoriteter är utlänningar skapar det en känsla av osäkerhet, utanförskap och krav på anpassning. I det långa loppet påverkar det bland annat den utsattes fysiska och psykiska hälsa negativt. I korthet är mikroaggressioner implicita rasistiska handlingar som anses vara harmlösa men som anspelar på en individs underordning på grund av den identitet den tillskrivs. Den uppfyller sitt syfte när den riktas mot en individ som tillskrivs en utsatt minoritetsgrupp.

Samtliga tre rasistiska uttrycksformer samexisterar och samverkar i vardagen på individ- och samhällsnivå. Det kopplar tillbaka till perspektivet om rasismen som strukturell i samhället eftersom den upprätthålls genom olika rasistiska uttryck. Synliga såsom dolda, medvetna så väl som omedvetna. Dessa uttryck formar kulturella mönster och vanor i samhället som i förlängningen fördelar förutsättningar olika på basis av vilken identitet och grupp individer antas tillhöra.

### 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 innebär 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 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 biståndsbedömaren eller någon LSS person att de skulle vilja söka till det judiska äldreboendet. Jaha, säger de 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 biståndsbedömaren och säger nu är ni ute och cyklar. Vi har en ledig plats och kan erbjuda allt. Då skickar vi med de här fullmäktigebeslutet 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 gymnasieskolan.**

“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 jättenervös 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 bött 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 bött 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 gymnasieskolan.**

“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 gymnasieskolan.*

“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, pekades 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 minoriteternas 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 subtilt 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 tar 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 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

gångar, 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 gymnasiearbeten 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 består 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 heilades, 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 hör jag min son prata med hans storsyster 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 afrofobiskt 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 afrofobin 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 afrosvenscars 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 & Cronsell, 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](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 afrofobi 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.