



Göteborgs
Stad

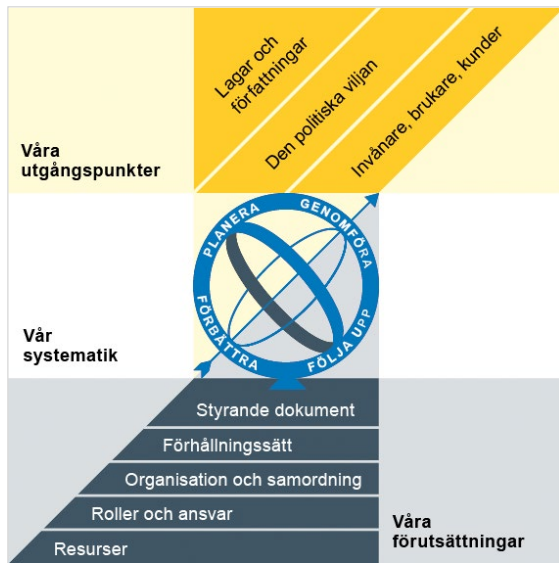
Göteborgs Stads plan mot rasism

År 2026-2028

Planerande styrande dokument

Vision
Program
► Plan

Göteborgs Stads styrsystem



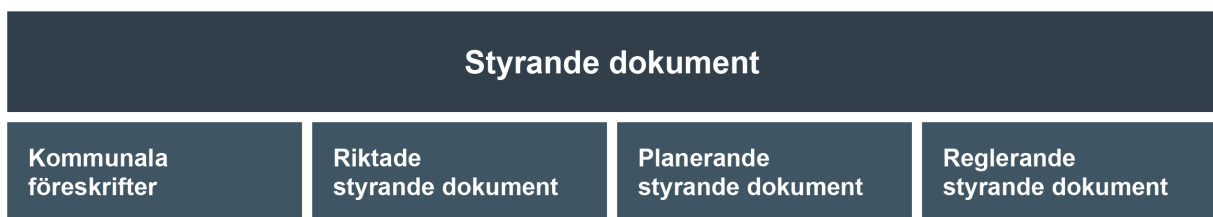
Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera 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.



Beslutad av: Kommunfullmäktige	Gäller för: Förskolenämnden, grundskolenämnden, kulturnämnden, nämnden för funktionsstöd, socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst, utbildningsnämnden, äldre samt vård- och omsorgsnämnden	Diarienummer: SLK-2024-00154	Datum och paragraf för beslutet: 2026-05-28 § 185
Dokumentsort: Plan	Giltighetstid: 2026–2028	Senast reviderad: 2026-05-28	Dokumentansvarig: Avdelningschef beslutsunderlag och utredning, stadsledningskontoret

Innehåll

Inledning	5
Syftet med denna plan.....	5
Vem omfattas av planen	5
Giltighetstid	5
Bakgrund	5
Koppling till andra styrande dokument.....	5
Planen kompletterar befintlig styrning	5
Gemensamma åtgärder med Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtqi- personers livsvillkor.....	6
Stödjande dokument.....	7
Genomförande av denna plan	7
Uppföljning av denna plan	7
Planens utgångspunkter	8
Dialog och kunskap.....	8
Beakta hur rasism tar sig uttryck.....	8
Främjande perspektiv.....	8
Begrepp	9
Rasism och dess olika former	9
Minoritet och minoritetsgrupp.....	9
Planen.....	11

Fokusområden.....	11
Fokusområde Skola och förskola	11
Åtgärder	12
Fokusområde Brottsförebyggande samt tillits- och trygghetskapande arbete	13
Åtgärder	14
Fokusområde vård, omsorg och stöd	14
Åtgärd.....	15
Fokusområde kultur och mötesplatser.....	15
Åtgärder	16
Fokusområde dialog och involvering	17
Åtgärd.....	18
Fokusområde medarbetare	18
Åtgärder	18

Inledning

Syftet med denna plan

Göteborgs Stad har en skyldighet att respektera, skydda, uppfylla och främja de mänskliga rättigheterna för alla som bor, vistas och verkar i staden. Staden ska erbjuda likvärdig service, en jämlik tillgång till de rättigheter som tillhandahålls av staden och öppna och inkluderande arbetsplatser.

Syftet med Göteborgs Stads plan mot rasism 2026-2028 är att bidra till förflyttningar inom kommunala verksamhetsområden där det finns en särskild utsatthet för olika former av rasism och där arbetet mot rasism behöver ta steg framåt. Åtgärderna förväntas förstärka stadens möjlighet att genomföra sina grunduppdrag på ett likvärdigt sätt i enlighet med internationella konventionsåtaganden och svensk lagstiftning.

Vem omfattas av planen

Denna plan gäller för förskolenämnden, grundskolenämnden, kommunstyrelsen, kulturnämnden, nämnden för demokrati- och medborgarservice, nämnden för funktionsstöd, socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst, utbildningsnämnden och äldre samt vård- och omsorgsnämnden.

Giltighetstid

Denna plan gäller för perioden 2026–2028.

Bakgrund

Kommunfullmäktige antog år 2020 Göteborgs Stads första plan för stärkta insatser mot rasism 2020-2023. I kommunfullmäktiges budget 2024 fick kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram förslag på hur planen kunde förlängas samt att uppdatera planen efter nya omvärldsförutsättningar. I samband med uppföljningen av planen samt en särredovisning om minoriteters utsatthet för rasism fick stadsledningskontoret i uppdrag att i samband med revideringen av planen fördjupa analysen av hur rasism i Göteborg tar sig uttryck och olika gruppers utsatthet samt inkludera förslag på grupp-specifika åtgärder (KS 2024-01-10 § 24 punkt 2).

Koppling till andra styrande dokument

Planen kompletterar befintlig styrning

En viktig del av styrningen inom området mänskliga rättigheter utgörs av internationella konventioner om mänskliga rättigheter vilka även speglas i svensk lagstiftning. 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

regeringsformen inkluderas dessutom europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Europakonventionen, i sin helhet. Planen mot rasism förhåller sig även till Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter (1995) och lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.

Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad ska i enlighet med sina reglementen och ägardirektiv utföra sina uppdrag utifrån demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och mot diskriminering. Det betyder att alla invånare i kommunen har rätt till en god och likvärdig service och ett värdigt bemötande oavsett förutsättningar, bakgrund och var i kommunen de bor.

Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder i enlighet med arbetsmiljölagens och diskrimineringslagens bestämmelser. I Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap framgår att det krävs ett inkluderande förhållningssätt och aktivt arbete som utgår från alla diskrimineringsgrunderna för att skapa, behålla och utveckla en arbetsplats med olikheter som strävar efter gemensamma mål.

Principen om icke-diskriminering återkommer i ett flertal av stadens styrande dokument genom mål, inriktningar och strategier. Ett exempel är Göteborgs Stads brottsförebyggande och trygghetsskapande program som innehåller en strategi som påtalar att Göteborgs Stads brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete ska vara kunskapsbaserat och utgå från målgruppsanalyser.

Utifrån Göteborgs Stads medlemskap i European Coalition of Cities against Racism (ECCAR) har staden åtagit sig att arbeta aktivt för att motverka rasism, diskriminering och främlingsfientlighet utifrån ett handlingsprogram bestående av tio punkter. Planen mot rasism och dess åtgärder ligger i linje med handlingsprogrammet och de tio punkterna. De dokument som styr stadens medlemskap i ECCAR är koalitionens stadgar samt kommunstyrelsens anvisning för medlemskapet.

Göteborgs Stads plan mot rasism 2026-2028 kompletterar befintlig styrning där det finns ett identifierat behov av specifika åtgärder under planperioden för att motverka rasism.

Gemensamma åtgärder med Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtqi-personers livsvillkor

Några av utvecklingsområdena i denna plan har identifierats i samverkan med framtagandet av Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtqi-personers livsvillkor 2026-2028. Eftersom en identifierad utsatthet hos hbtqi-personer och individer utsatta för rasism i vissa fall är likartad, och samverkande, återfinns sex gemensamma åtgärder i planerna. Detta rör åtgärder inom fokusområdet Skola och förskola samt fokusområdet Brottsförebyggande samt tillits- och trygghetsskapande arbete.

Stödande dokument

Göteborgs Stad, stadsledningskontoret. 2024, uppdaterad 2025. Om antimuslimsk rasism, antisemitism, antisvart rasism, antiziganism och rasism mot samer. Ett kunskapsunderlag.

Regeringskansliet. 2012. En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering 2012-2032 (Skr. 2011/12:56).

Regeringskansliet. 2024. Handlingsplan mot rasism och hatbrott.

Regeringskansliet. 2024. Arbetet mot antimuslimsk rasism. Utdrag ur regeringens handlingsplan mot rasism och hatbrott.

Regeringskansliet. 2024. Arbetet mot antisemitism. Utdrag ur regeringens handlingsplan mot rasism och hatbrott.

Regeringskansliet. 2024. Arbetet mot antisvart rasism. Utdrag ur regeringens handlingsplan mot rasism och hatbrott.

Regeringskansliet. 2024. Arbetet mot antiziganism. Utdrag ur regeringens handlingsplan mot rasism och hatbrott.

Regeringskansliet. 2024. Arbetet mot rasism mot samer. Utdrag ur regeringens handlingsplan mot rasism och hatbrott.

Regeringskansliet. 2025. Strategi för att stärka judiskt liv och motverka antisemitism i Sverige.

Myndigheten Forum för Levande Historia har i uppdrag att samordna arbetet utifrån den nationella planen mot rasism och arbetet mot antimuslimsk rasism, antisemitism, antisvart rasism, antiziganism och rasism mot samer. Olika kunskapsunderlag och stöd finns att tillgå via myndighetens webbplats.

Genomförande av denna plan

Varje nämnd med utpekad ansvar i planen ansvarar för implementeringen i den egna organisationen och genomförandet av respektive åtgärd.

Uppföljning av denna plan

Berörda nämnder ansvarar för att följa upp de åtgärder de har fått tilldelade. Varje förvaltning ska under planperioden delrapportera genomförandet till sin nämnd. Rapporteringen syftar till att undersöka både vad som möjliggör implementeringen av specifika åtgärder och eventuellt utgör hinder för att på så vis kunna undanröja dessa.

Kommunstyrelsen ansvarar för en samlad uppföljning av samtliga åtgärder i planen vid planperiodens slut. En del av uppföljningen ska redogöra för berörda minoriteters upplevelser av resultatet av genomförda åtgärder.

Planens utgångspunkter

Dialog och kunskap

Planen utgår från dialoger och samråd med civilsamhällesaktörer som representerar minoritetsgrupperna afrosvenskar, judar, muslimer, romer och samer. Deras kompetenser, erfarenheter och förslag på åtgärder för arbetet mot rasism utgör en grund för planen. Dialog har även förts med Göteborgs ungdomsfullmäktige för att särskilt lyfta ungas röster om rasism. Delaktighet är tillsammans med bland annat transparens och möjlighet till ansvarsutkrävande grundläggande principer i arbetet för mänskliga rättigheter.

Uppföljning, forskning och myndighetsrapporter om rasism, inklusive antimuslimsk rasism, antisemitism, antisvart rasism, antiziganism och rasism mot samer, synliggör kritiska områden inom kommunens verksamheter där behoven av åtgärder är mest framträdande. Denna kunskap har, tillsammans med det som framkommit i dialogerna, varit vägledande för planens prioriterade fokusområden.

Beakta hur rasism tar sig uttryck

Denna plan ska bidra till att motverka alla former av rasism. I enlighet med aktuell forskning om rasismens uttryck i Sverige har planen ett särskilt fokus på antimuslimsk rasism, antisemitism, antisvart rasism, antiziganism och rasism mot samer. Dessa former lyfts fram då forskning och rapporter återkommande visar på bristande kunskap om hur de yttrar sig och vilka konsekvenser de får i en svensk kontext. Det finns både skillnader och likheter i hur rasism drabbar minoritetsgrupper i Göteborg. Olika former av rasism kan drabba en och samma individ, exempelvis svarta muslimer, och samspela med och förstärkas av skillnader baserade på andra faktorer som exempelvis kön och socioekonomi. Vidare kan olika former av rasism aktiveras av omvärldshändelser vilket kräver en bevakning och beredskap att motverka och agera vid ökning av hat, hot och utsatthet riktad till någon eller några minoritetsgrupper. Ansvariga nämnder och styrelser ska i genomförandet av planen vara medvetna och ha kunskap om hur rasism tar sig uttryck för olika grupper och därigenom öka åtgärdernas relevans och träffsäkerhet.

Främjande perspektiv

De flesta av åtgärderna mot rasism är förebyggande för att identifiera och motverka att diskriminering, kränkningar och trakasserier sker. En del i arbetet mot rasism är att arbeta främjande genom kultur och synliggörande av minoriteter i det offentliga rummet. Några av planernas åtgärder har det främjande perspektivet. Stereotypa föreställningar och fördomar om minoriteter, däribland afrosvenskar, judar, muslimer, romer och samer, utmanas genom att minoriteterna och de olika gruppernas heterogenitet, historia, kultur, språk och identitet tar plats i Göteborg.

Begrepp

Rasism och dess olika former

Inom forskningen finns många olika perspektiv på och definitioner av rasism. Definitionerna förändras över tid. I stadens plan används de definitioner som anges i den nationella handlingsplanen mot rasism och hatbrott (2024) samt de som tillämpas av myndigheten Forum för levande historia, som har uppdraget att stödja och samordna arbetet med regeringens nationella plan mot rasism. Definitioner listas i korthet nedan och finns mer utförligt beskrivna i den nationella planen och på Forum för levande historias webbplats.

Med **rasism** avses 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. Rasism tar sig olika uttryck i samhället. Den mest uppenbara formen är när en person medvetet och explicit uttrycker sig eller agerar rasistiskt i något sammanhang. I den nationella handlingsplanen beskrivs att det kan ta sig uttryck i hierarkiska föreställningar om påstått överlägsna och underlägsna människor. Likaså kan det komma till uttryck i tankefigurer om att vissa grupper av människor bär på särskilt klandervärda personlighetsdrag, i hemlighet utövar makt, eller är en allmänt nedbrytande kraft i samhället. Rasism kan också uttryckas omedvetet, exempelvis som en konsekvens av olika fördomar som förekommer i samhället och ofta sedan lång tid tillbaka. Denna form av rasism benämns som strukturell rasism i nationella planen. Medvetna eller omedvetna föreställningar om individers grupptillhörighet kan få till följd att människor får olika tillgång till rättigheter och möjligheter i livet. Människors utsatthet för rasism och diskriminering präglas inte sällan av att olika diskrimineringsgrunder och föreställningar om andra delar av en persons identitet påverkar och ibland förstärker varandra.

Antisvart rasism är en form av rasism som riktas mot afrosvenskar och personer av afrikanskt ursprung. Den riktar sig mot människor vars utseende vanligtvis kopplas till afrikanskt ursprung, ofta handlar det om hudfärg. Antisvart rasism motsvarar begreppet afrofofi.

Antisemitism är en form av rasism som riktas mot personer som är eller antas vara judar.

Antiziganism är en form av rasism som riktas mot romer eller personer som uppfattas vara romer.

Antimuslimsk rasism är en form av rasism som riktas mot muslimer och personer som uppfattas vara muslimer. Antimuslimsk rasism motsvarar begreppet islamofobi.

Rasism mot samer är en form av rasism som riktas mot personer som är eller antas vara samer.

Minoritet och minoritetsgrupp

En minoritet betyder i grunden en grupp människor som är färre till antalet än majoriteten i ett samhälle. Ordet "minoritet" eller "minoritetsgrupp" används ofta för grupper som på grund av sin identitet eller grupptillhörighet riskerar att utsättas för stereotypisering,

exkludering och/eller diskriminering. Det är också i denna betydelse som begreppet används i planen, där individer och grupper som utsätts för rasism i många fall befinner sig i en minoritetsposition. Begreppet omfattar såväl de nationella minoriteterna judar, romer, samer, sverigefinnar och tordalingar, vars rättigheter regleras i särskild lagstiftning, som andra grupper som utsätts för rasism, såsom muslimer och afrosvenskar.

Planen

Fokusområden

Rasism och dess varierade uttryck påverkar individers och gruppers vardagsliv på olika sätt i mötet med många samhällsområden; i arbetslivet, skolan, inom vård, omsorg och stöd, på offentliga platser, inom rättsväsendet, i medier och på internet. Flertalet av samhällsområdena är inom stadens ansvar. Utifrån dialoger och samråd med bland annat berörda minoritetsgrupper samt rapporter och forskning inom rasismområdet, fokuserar planen på sex fokusområden där staden behöver stärka arbetet mot rasism. Dessa är:

- Skola och förskola
- Brottsförebyggande samt tillits- och trygghetsskapande arbete
- Vård, omsorg och stöd
- Kultur och mötesplatser
- Dialog och involvering
- Medarbetare

Fokusområde Skola och förskola

Rätten att känna sig trygg och inkluderad i skolan och förskolan och annan pedagogisk verksamhet gäller alla barn och elever. Elevers utsatthet, eller risk för utsatthet, för hat, hot, mobbing och våld har kopplingar till nedsatt psykisk och fysisk hälsa samt försämrad skolgång och utbildning. På nationell nivå har bland annat Barnombudsmannen (BO) utifrån olika regeringsuppdrag lyft en särskild sårbar situation i skolan hos elever utsatta för rasism och elever som identifierar som hbtqi.

Ett liknande mönster går att se även i Göteborg. Exempelvis visar statistik från grundskoleförvaltningen att av de anmälningar som bedömdes som trakasserier/diskriminering under perioden augusti 2024 och juni 2025, berörde de allra flesta diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning (56 procent). Näst flest anmälningar var kopplade till sexuell läggning och könsidentitet eller uttryck (16 procent).

Rasism är en del i barns och elevers vardag från tidig ålder. Ungdomsfullmäktige och representanter från minoritetsgrupperna afrosvenskar, judar, muslimer, romer och samer i Göteborg beskriver framför allt skolan som en plats där barn och unga inte helt skyddas från att utsättas för rasism. Likaså beskrivs kunskapen om rasism och de olika formerna antimuslimsk rasism, antisemitism, antisvart rasism, antiziganism och rasism mot samer, som otillräcklig. Otillräckligheten kan omfatta brister i kunskap om rasism och dess olika uttryck som en del i undervisningen samt rektorers och lärares agerande när incidenter sker. Det kan även brista i hanteringen av elever som kränker andra elever, i stöd till elever som blir utsatta för rasism samt i bristande stöd till lärare för att stärka förmågan att hantera svåra och komplexa samtal som kan skapa motsättningar i klassrummet.

Åtgärder

Skolledarna (rektorer och biträdande rektorer) för samtliga skolor och förskolor och andra pedagogiska verksamheter ska under planperioden förstärka sina kunskaper om rasism, olika minoritetsgrupper och diskrimineringsgrunder i syfte att utveckla demokrati- och värdegrundsarbetet inom respektive verksamhet.

Ansvar: förskolenämnden, grundskolenämnden och utbildningsnämnden

Skolledarna ska i framtagandet av plan mot diskriminering och kränkande behandling säkerställa att samtliga diskrimineringsgrunder och rasism ingår i kartläggningar, analys, åtgärder och uppföljning.

Ansvar: förskolenämnden, grundskolenämnden och utbildningsnämnden

Varje skola och förskola och annan pedagogisk verksamhet har enligt skollagen skyldighet att årligen upprätta en plan för att förebygga och hantera kränkande behandling. Enligt diskrimineringslagen har utbildningsanordnare även skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering utifrån de sju diskrimineringsgrunderna och främja lika rättigheter och möjligheter. I Göteborgs Stad görs detta genom att verksamheterna tar fram en plan mot diskriminering och kränkande behandling. I det arbetet har skolledarna en särskilt viktig roll.

Förskoleförvaltningen, grundskoleförvaltningen och utbildningsförvaltningen ska göra årliga sammanställningar och analyser av samtliga skolors, förskolors och annan pedagogisk verksamhets planer mot diskriminering och kränkande behandling.

Ansvar: förskolenämnden, grundskolenämnden och utbildningsnämnden

För att nämnderna ska kunna följa verksamheternas arbete mot rasism, diskriminering och kränkande behandling måste varje skola, förskola och annan pedagogisk verksamhet rapportera sin plan till respektive förvaltning. Det skapar förutsättningar för en samlad bild av arbetet, att uppmärksamma mönster eller tendenser som är viktiga på övergripande nivå samt identifiera verksamheter som kan behöva stöd i arbetet. Detta kan bidra till att öka likvärdigheten mellan skolor.

Grundskoleförvaltningen och utbildningsförvaltningen ska säkerställa att det finns stöd och kompetens som kan bistå med kunskap om rasism och minoritetsgruppers olika utsattheter och utgöra ett stöd till skolorna.

Ansvar: grundskolenämnden och utbildningsnämnden

För att kunna erbjuda en trygg och likvärdig skola för elever som tillhör olika minoritetsgrupper, behövs både kunskap om specifika livsvillkor och förmåga att hantera konflikter, arbeta förebyggande och vid behov stötta elever utsatta för kränkningar av olika slag. Stöd och kompetens ska finnas för att bistå skolledning, pedagoger och elevhälsopersonal när specifik kunskap om olika minoriteter efterfrågas och material behöver tas fram eller tillgängliggöras. Det finns kunskapsunderlag från bland annat akademien, olika myndigheter och civilsamhällesorganisationer som kan användas.

Fokusområde Brottsförebyggande samt tillits- och trygghetsskapande arbete

Minoritetsgruppers utsatthet och upplevda otrygghet ser delvis annorlunda ut än för majoritetsbefolkningen. Utsattheten kan i många fall kopplas till den egna identiteten. Risken för att utsättas för diskriminering och hatbrott är högre. Likaså för att mötas av fördomar, kränkningar, exkluderande strukturer och sämre tillgång till sina mänskliga rättigheter. Hatbrott är ett samlingsnamn för flera olika brott där motivet är att kränka någon utifrån ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, trosuppfattning, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Det definieras av polisen som demokratihotande brottslighet och är ett tilltagande problem i samhället där både enskilda individer och grupper av människor kan utsättas. Upplevelsen av trygghet är bland minoritetsgrupper starkt förknippad med tillit. Tillit kan definieras som villighet att visa sig sårbar baserat på positiva förväntningar på andras intentioner och beteenden och brukar beskrivas som en viktig faktor för social sammanhållning och delaktighet.

Det finns ett mörkertal när det kommer till anmälningar om utsatthet för rasism, diskriminering och hatbrott med olika rasistiska motiv. Detta visar bland annat Brottsförebyggande rådet (Brå) utifrån deras uppdrag om att ta fram hatbrottsstatistik och göra fördjupade studier om hatbrott med olika rasistiska motiv. I Brås rapporter framgår att låg tillit och lågt förtroende för myndigheter, rädsla att bli ytterligare utsatt, eller en uppgivenhet att inte bli betrodd är bidragande orsaker till mörkertalet. Romer är, tillsammans med samer, den grupp där anmälningar är lägst vilket kopplas till den låga tilliten för bland annat polis och övrigt rättsväsende. Karaktären på hatbrott skiljer sig något åt mellan grupper som utsätts för rasism. Hets mot folkgrupp och brott mot församlingslokaler och liknande samt hot på internet är vanligast bland antisemitiska hatbrott. Likaså är det bland antisemitiska hatbrott vanligast att gärningspersonerna främst är från en organiserad grupp. Islamofobiska hatbrott är det vanligaste motivet vid hatbrott mot religiösa grupper. Anmällda afrofbiska hatbrott är flest i antal och en hög grad av våld sticker ut bland afrofbiska hatbrott. Omvärldshändelser kan ge en lokalt förhöjd nivå av hatbrott och utsatthet för vissa minoriteter. Synliga attribut, exempelvis religiös klädsel, symboler, att befinna sig i en offentlig position, namn, ökar graden av utsatthet då det är lättare att identifieras som jude, rom, muslim, same. Mörkare hudfärg ökar graden av utsatthet för rasism.

För att det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet i staden ska resultera i trygghet för individer som utsätts för rasism, krävs att staden systematiskt arbetar för att öka tillit och förtroende hos minoritetsgrupper som utsätts för rasism. I Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program finns strategier av särskild relevans för minoriteters trygghet:

- Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete ska vara kunskapsbaserat och utgå från målgruppsanalyser, likvärdiga lokala och stadenövergripande lägesbilder och aktuell forskning.
- Göteborgs Stad ska medverka till att stärka civilsamhällets och näringslivets delaktighet i det gemensamma trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet.
- Göteborgs Stad ska på ett systematiskt sätt analysera och ta hänsyn till vilka målgrupper och individer som har störst behov när trygghetsskapande och brottsförebyggande åtgärder planeras och genomförs.

Åtgärderna som föreslås inom området har sin utgångspunkt i dessa strategier.

Åtgärder

Kompetenshöjande insatser om minoritetsgruppers otrygghet och utsatthet för hot och hat ska genomföras för att säkerställa att dessa delar ingår i det lokala tryggt i-arbetet och de lokala lägesbilderna.

Ansvar: socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst

Stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete ska vara kunskapsbaserat och utgå från målgruppsanalyser. För att möjliggöra detta och för att öka de lokala lägesbildernas likvärdighet, behöver kunskapen om minoritetsgruppers upplevelser av otrygghet och deras specifika risk att utsättas för brott öka. Likaså förståelsen för vikten av ett tillitsskapande arbete. De kompetenshöjande insatserna ska riktas till strategiska funktioner i förvaltningarnas brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete. Insatserna bör genomföras i samverkan mellan socialnämnderna och bidra till kommunstyrelsens arbete med den stadenövergripande lägesbilden. Polisen kan också utgöra en samarbetspartner i kompetenshöjningen.

Socialförvaltningarna ska genomföra dialoger med olika minoritetsgrupper i varje stadsområde, för att fördjupa kunskapen om de lokala trygghetsförhållandena.

Ansvar: socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst

Göteborgs Stad ska medverka till att stärka civilsamhällets delaktighet i det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet och på så vis arbeta tillitsskapande. För att möjliggöra att olika minoriteter blir delaktiga behöver socialförvaltningarna återkommande möta medborgare som tillhör olika grupper, för att få kunskap om hur just deras behov ser ut. Samtliga socialförvaltningar behöver genomföra dessa dialoger för att fördjupa kunskapen om de lokala trygghetsförhållandena i respektive stadsområde. Det kan till exempel handla om lokala föreningar, trossamfund och mötesplatser. Här kan exempelvis föreningar som är placerade i ett visst stadsområde även ha ett bredare upptagningsområde än enbart närområdet. Socialförvaltningarna kan ha en gemensam dialog med civilsamhällets aktörer som företrädare minoritetsgrupper på central nivå, men de bör då säkerställa att de inhämtar kunskap till respektive lokala lägesbild. Socialförvaltningarna kan konsultera de verksamheter inom staden som är riktade till särskilda målgrupper såsom Romano Center i Väst. Demokrati och medborgarservice kan utifrån sitt befintliga uppdrag bidra med stöd vid dialoger.

Fokusområde vård, omsorg och stöd

Sverige följer en internationell trend som innebär att allt fler kvinnor och män med utländsk bakgrund arbetar i verksamheter inom vård, omsorg och stöd. Samtidigt förekommer det att personal som arbetar inom dessa verksamheter utsätts för rasistiska uttryck, förolämpningar och skepticism på grund av sin hudfärg, etnicitet och/eller religion. Det finns begränsad forskning på området men beskrivningar och uppgifter från personal inom olika vård- och omsorgsgivande verksamheter har till exempel bidragit till att Socialstyrelsen inom ramen för regeringens handlingsplan mot rasism har tagit fram

ett utbildningsmaterial. Materialet ska stödja arbetet mot rasism inom vård och omsorg samt när personal utsätts av patient, brukare eller klient. Även Västra Götalandsregionen har uppmärksammat problem med att personal utsätts för kränkningar från patient eller närstående, ofta på grund av hudfärg, etnisk tillhörighet eller religion, och har beslutat om en regiongemensam rutin för att hantera sådana kränkningar.

Utsatthet kopplat till utländsk bakgrund är en identifierad fråga inom förvaltningen för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen. Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen genomförde under 2023 en enkätundersökning med frågor om rasism på jobbet riktad till personal inom vissa delar av hemtjänsten. Bland de medarbetare som svarat framkom att en övervägande del själva hade upplevt rasism eller sett någon kollega utsättas för rasism. Det framkom också att de svarande sällan eller aldrig säger till när de utsätts. Kränkningar av personal från omsorgstagare, brukare och klienter kan vara svåra att hantera eftersom det finns en beroenderelation där personalen har en maktposition gentemot omsorgstagare, brukare och klienter. Dessutom tenderar personal inom dessa yrkesområden att ibland förklara rasistiska situationer till exempel med att den äldre personen tillhör en generation då invandring var mer begränsad.

Att uppmärksamma och agera mot rasism i de fall personal i så kallade brukarnära verksamheter utsätts, är en del i arbetet mot diskriminering och för inkludering och likvärdiga arbetsvillkor. Det finns övergripande rutiner för hantering när medarbetare eller chef blir utsatt för kränkningar inom organisationen. Motsvarande rutiner saknas när personal utsätts av brukare, omsorgstagare eller klient.

Åtgärd

Ta fram och implementera en rutin för hur chefer och medarbetare ska agera när personal utsätts för kränkningar av brukare, omsorgstagare eller klient.

Ansvar: äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd

En rutin som vänder sig till alla som arbetar inom brukarnära verksamheter ska fungera som ett konkret stöd för chefer och medarbetare i att hantera kränkningar från brukare, omsorgstagare eller klient. Rutinen kompletterar befintliga rutiner i arbetet mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet som verksamheterna har. Respektive nämnd beslutar om den egna verksamhetens rutin. Arbetet med att ta fram rutinen genomförs i samverkan mellan förvaltningarna utifrån nämndernas ansvar. Detta för att uppnå samarbetsvinster och gemensamt lärande vid implementering i den egna verksamheten.

Fokusområde kultur och mötesplatser

Göteborgs bibliotek, kulturhus, museum och konsthall är mötesplatser och kunskapsinstitutioner där en mångfald av uttryck, perspektiv och konst- och kulturområden ingår och synliggörs. Här är minoritetskulturer en viktig del. Varje år uppmärksammar Göteborgs Stad internationella och nationella minnesdagar med koppling till mänskliga rättigheter och nationella minoriteter. Det görs i form av föreläsningar, flaggningar eller andra evenemang. Uppmärksammandet sker främst på stadens kulturinstitutioner men i viss mån även i stadens olika verksamheter som når

många göteborgare i olika åldrar. Barn och unga är en särskilt prioriterad målgrupp i stadens arbete mot rasism och enligt minoritetslagen (2009:724). Även äldres rätt till sin kultur, språk och identitet är särskilda rättigheter som ska efterlevas enligt lag (2009:724).

Alla i Göteborg ska kunna vara stolta över sin bakgrund och identitet och leva i staden utan rädsla för att bli utsatt för rasism och negativa stereotypa uppfattningar. Det framkommer i dialoger med civilsamhällesaktörer som representerar olika berörda minoritetsgrupper att utsattheten för rasism leder till att personer, i de fall det är möjligt, dämpar synligheten av sin identitet för att bli mer accepterade och inkluderade i det svenska samhället. Det framkommer också i dialogerna en upplevelse av att inte vara representerad eller synlig i staden och att inte känna sig som en del av Göteborg.

Åtgärder

Arbetet med att uppmärksamma högtidsdagar och minnesdagar ska utökas med att synliggöra en judisk och en afrosvensk minnesdag på stadens kulturinstitutioner.

Ansvar: kulturnämnden

Kulturnämnden har i uppdrag att på stadens kulturinstitutioner uppmärksamma högtidsdagar och minnesdagar med historisk och kulturell koppling bland annat för de nationella minoriteterna romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar. Uppmärksammande ska ske i samverkan med representanter från de grupper som berörs. Inom ramen för det uppdraget ska även en judisk minnesdag etableras. Vilken dag som ska uppmärksammas bestäms i samråd med den judiska minoriteten, exempelvis i dialog med Judiska Församlingen i Göteborg. Uppdraget utökas också till att etablera en afrosvensk minnesdag. Planering och genomförande ska ske i dialog med representanter från det afrosvenska civilsamhället.

Minoriteters högtidsdagar och minnesdagar ska uppmärksammas och synliggöras i stadens verksamheter inom äldreomsorgen samt förskolor och skolor.

Ansvar: förskolenämnden, grundskolenämnden, utbildningsnämnden och äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Flera av stadens verksamheter uppmärksammar och synliggör minoriteters språk, kultur och historia på olika sätt i samband med högtidsdagar och minnesdagar. Uppmärksammandet ska breddas för att nå fler barn, elever, äldre, och därigenom öka synligheten och förståelsen för olika minoriteters språk, kulturer och historiska händelser. Det kan exempelvis handla om att bjuda på specifik mat, tillgängliggöra litteratur, musik, film och olika material som kan vara till hjälp. Det finns också verksamheter som riktar sig till en bredare allmänhet där ett uppmärksammande kan genomföras exempelvis mötesplatser för seniorer. En samverkan mellan ansvariga verksamheter och även kulturförvaltningen kan inspirera och effektivisera genomförandet och bidra till synergier samt att uppmärksammandet når ut till fler.

Deltagardriven kultur och mötesplatser för unga tillhörandes minoritetsgrupper ska nå ut till fler unga i Göteborg och synliggöra minoriteternas kultur, språk och historia.

Ansvarig: kulturnämnden

Kulturförvaltningens arbete med deltagardriven kultur och mötesplatser där minoritetskulturer och en mångfald av uttryck är inkluderat, ska aktivt verka för att fler barn och unga med minoritetstillhörighet ges möjlighet att delta. Exempelvis kan inspiration hämtas från förvaltningens arbete med Ta plats! som är en arena för unga med fokus på skapande genom film, ord och språk, där unga tillhörandes de nationella minoriteterna är en uttalad målgrupp.

Motståndskraft mot rasism i Nordost ska engagera fler unga och utgöra en resurs för verksamheter i staden.

Ansvar: socialnämnd Nordost

Motståndskraft mot rasism startade som ett projekt 2021 av Unga mötesplatser i Nordost, med finansiering från bland annat Socialstyrelsen och Levande historia i Göteborg, och drivs fortfarande i projektform. Arbetet med motståndskraft mot rasism når unga i nordöstra Göteborg och ökar deras kunskap om olika former av rasism samt erbjuder verktyg för att möta fördomar och rasism i vardagen. Genom att unga själva utbildar andra unga skapas möjligheter till engagemang och delaktighet som kan spridas vidare till fler unga i Nordost och i stadens verksamheter. Att som ung utbildas till ledare och i sin tur utbilda andra unga ger också arbetslivserfarenhet och möjlighet att till exempel få lovjobb. För att arbetet ska nå fler och ge långsiktiga effekter behövs mer varaktiga förutsättningar. Eftersom arbetet idag drivs med stöd som måste sökas varje år, blir möjligheterna till långsiktig planering begränsade. Den föreslagna åtgärden är ett steg mot att inom planperioden förankra arbetet med motståndskraft mot rasism som en del av ordinarie verksamhet.

Fokusområde dialog och involvering

Delaktighet och inflytande för de som berörs är grundläggande i arbetet för mänskliga rättigheter. Forskning visar att många av de grupper som är särskilt utsatta för rasism, såsom afrosvenskar, judar, muslimer, romer och samer, har ett lågt förtroende för det offentliga. Erfarenheter av förtryck, diskriminering och strukturell rasism i det offentliga regi har en lång historia som än idag påverkar dessa gruppers vardagsliv och gör att det finns en misstro mot det offentliga. Om individer och grupper undviker det offentliga påverkar det också tillgången till rättigheter. Göteborgs Stad ska ha kontaktytor och forum för dialog med målgrupper som särskilt berörs för att få den kunskap som behövs i arbetet mot rasism, för att bygga tillit och motverka misstro. På kommuncentral nivå finns olika forum för dialog med olika målgrupper, bland annat kommunstyrelsens råd. Utifrån kommunstyrelsens reglemente, och i enlighet med minoritetslagen (2009:724), förs samråd med de nationella minoriteterna genom råd för den sverigefinska och romska minoriteten samt kontaktytor för samråd med den judiska och samiska minoriteten. Det finns kommuncentrala kontaktytor med representanter från civilsamhället och de muslimska och afrosvenska grupperna som kan utvecklas.

Att förstå hur rasism tar sig uttryck i Göteborg förutsätter involvering med civilsamhället men också med göteborgare, akademi, myndigheter och stadens verksamheter. Under arbetet med att ta fram planen har det framkommit att det saknas ett stående gemensamt

forum mot rasism för att fördjupa dialogen, kunskapen och medvetenheten kring rasism och bidra till ett lärande.

Åtgärd

Ett gemensamt forum mot rasism med berörda minoriteter och aktörer för dialog, lärande och kunskap ska genomföras årligen.

Ansvar: nämnden för demokrati och medborgarservice i samverkan med kommunstyrelsen

Ett återkommande forum för dialog och utbyte syftar till att fördjupa kunskapen och medvetenheten kring rasism, bidra till lärande och dialog mellan tjänstepersoner, förtroendevalda, representanter från civilsamhället samt forskning, organisationer och myndigheter. Forumet kan behandla särskilda fokusområden, utifrån olika former av rasism, verksamhetsområden och målgrupper som exempelvis barn och unga. Planering och genomförande av forumet ska ske i nära samarbete med civilsamhället och berörda minoritetsgrupper.

Fokusområde medarbetare

Göteborgs Stad är en av landets största arbetsplatser. Trots att staden har utvecklade rutiner och arbetssätt för att hantera och motverka diskriminering på arbetsplatsen är Göteborgs Stad ingen isolerad ö. Den strukturella rasism som finns i samhället finns även inom staden.

För att förstå hur rasism tar sig uttryck i stadens organisation krävs kunskapshöjande åtgärder. Det behöver vara tydligt för medarbetare vilket stöd som finns att få och var man kan vända sig för att uppmärksamma och få stöd om man utsatts för rasism på arbetsplatsen. Kompetensutveckling för chefer krävs för att öka kunskapen om hur man förebygger och hanterar rasism på arbetsplatsen.

Åtgärder

Kommunstyrelsen ska under planperioden erbjuda utbildningar för chefer och ledningsgrupper i stadens samtliga nämnder och styrelser i syfte att höja kompetensnivån om strukturell rasism och hur ledningsgrupper ska hantera frågor om rasism på arbetsplatser i enlighet med gällande lagstiftning och relevanta styrdokument.

Ansvar: kommunstyrelsen

Göteborg Stad har styrdokument för att motverka rasism och olika former av diskriminering inom stadens verksamheter. För att chefer och ledningsgrupper ska ges möjlighet att hantera komplexa frågor om rasism och strukturell rasism på arbetsplatser krävs kompletterande kompetenshöjande åtgärder.

För att Göteborg stad ska kunna arbeta aktivt för ökad mångfald av personer som söker sig till och når chefs- och ledningspositioner så behöver nämnder och bolag få stöd i det arbetet. Att säkerställa att kompetensutveckling är tillgänglig för medarbetare med olika

bakgrunder är ett sätt för Göteborgs Stad att stärka sitt mångfaldsarbete i enlighet med diskrimineringslagstiftning.

Kommunstyrelsen ska i samverkan med arbetstagarorganisationer utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga rasism samt förbättra stöd och information för medarbetare i staden som uppmärksammar eller utsätts för rasism på arbetsplatsen.

Ansvar: kommunstyrelsen

Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet anger tydligt att medarbetare ska känna sig trygga att anmäla kränkande särbehandling och trakasserier. Från april 2026 har staden ett kollektivavtal mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i arbetslivet. Information om denna förändring, speciellt när det rör utsatthet för rasism, behöver förbättras. Vidare behöver staden förtydliga information om och rutiner för hantering när medarbetare upptäcker uttryck för strukturell rasism inom nämnder och bolag.