



Malmö mot Diskriminering
Nobelvägen 36 C
214 33 Malmö
www.malmomotdiskriminering.se
Tfn. 040-636 51 40

Remiss STK-2017-1538

Remissvar: Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad

Malmö mot Diskriminering, som beretts tillfälle att yttra sig över rubricerat förslag till utvecklingsplan, vill utifrån sitt verksamhetsområde lämna följande synpunkter och förslag gällande den aktuella utredningen.

Den nya utvecklingsplanen är efterfrågad och emotsedd av oss på Malmö mot Diskriminering. Vi tycker därför att det är väldigt olyckligt den inte motsvarar våra förväntningar. Vi kan inte se hur den föreslagna utvecklingsplanen och dess innehåll ska kunna möta det aktiva arbete mot diskriminering som krävs i Malmö idag.

Malmö mot Diskriminering anser att det nya förslaget till utvecklingsplan är alltför kortfattat och allmänt hållet. Det är på det hela taget svårt att bedöma planens innehåll då den innehåller väldigt få konkreta mål och praktiska förslag på hur staden ska verka för lika rättigheter och möjligheter för alla. Malmö mot Diskriminering tolkar det nya förslaget till utvecklingsplan som en drastisk och oacceptabel ambitionssänkning.

Det är Malmö mot Diskriminering's förslag att Malmö stad antingen behåller och reviderar den nuvarande utvecklingsplanen, eller att innehållet i den nu föreslagna planens *samtliga avsnitt* utvecklas och förtydligas. Det krävs i Malmö mot Diskriminering's mening en genomgripande omarbetning och utveckling av den nu föreslagna planen för att innebörden av de olika avsnitten ska framgå för en utomstående läsare och för att planen ska kunna anses leva upp till diskrimineringslagens syften och bestämmelser.

Malmö mot Diskriminering vill också vara tydliga med att Malmö's föreningsliv är en stark resurs i arbetet mot diskriminering och för mänskliga rättigheter och vi förutsätter, vilket också framgår tydligt av den nuvarande utvecklingsplanen, att föreningslivet får vara delaktiga i arbetet framåt.

1 Allmänna synpunkter

Malmö mot Diskriminerings mest övergripande synpunkt på den föreslagna utvecklingsplanen är att den är alltför kortfattad och allmänt hållen. Det är svårt att överhuvudtaget göra en bedömning av planens innehåll då innebörden bakom de olika formuleringarna helt enkelt inte går att utröna. Planen innehåller väldigt få konkreta mål för antidiskrimineringsarbetet i Malmö stad och ännu färre praktiska förslag på hur staden ska verka för lika rättigheter och möjligheter för alla. Även vid en noggrann genomläsning kan väldigt lite konkret och faktisk information om jämlikhetsarbetet i Malmö stad utläsas ur den föreslagna planen.

Malmö mot Diskriminering ställer sig därför frågande till varför Malmö stad inte har använt sig mer av den mera omfattande *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad* i utformandet av denna nya plan. I jämförelse med den förra utvecklingsplanen är denna nya plan mycket mer begränsad i omfång, mer svävande i sina formuleringar och inbegriper färre perspektiv på diskriminering. Den förra planen hade ett uttalat mål att belysa och motverka diskriminering på olika nivåer i samhället, genom att ange mål och visioner ur såväl ett arbetsgivarperspektiv som ett verksamhetsperspektiv, liksom ett mer övergripande samhällsperspektiv. Detta grepp saknas i förslaget till ny utvecklingsplan och Malmö mot Diskriminering finner ingenstans någon förklaring till varför man valt att överge detta mer mångbottnade och heltäckande förhållningssätt. Utifrån diskrimineringslagens syften och tillämpningsområde framstår vart och ett av dessa perspektiv som nödvändiga för att säkerställa lika rättigheter och möjligheter inom en kommun (eftersom kommunen på samma gång utgör arbetsgivare, verksamhetsansvarig och samhällsaktör). Risken med att överge detta grepp är att medvetenheten kring vilket ansvar som åligger kommunen minskar, samtidigt som ambitionsnivån gällande förebyggande åtgärder sänks inom de områden som inte längre uttryckligen nämns. På så sätt riskerar också förekomsten av diskriminering att öka.

Förutom dessa grundläggande perspektiv på diskriminering saknas i planen även mer konkreta mål och delmål för antidiskrimineringsarbetet i Malmö stad. På sjutton sidor framkommer nästan inget konkret mål som kommunen ämnar uppnå under de kommande tolv åren. Detta kan jämföras med den förra planen som upplät åtta sidor åt att ange visioner, mål, målbildare m.m. för var och ett av de tre diskrimineringsperspektiven.

Att tidsperioden för vilken den nya planen föreslås gälla är så mycket längre än för tidigare planer blir därmed närmast paradoxalt – om en plan föreslås gälla under längre tid bör också ambitionsnivån för planens materiella innehåll höjas, så att relevanta och verkningsfulla åtgärder möjliggörs under hela denna tidsperiod. I detta fall har det motsatta skett – planen föreslås gälla under längre tid samtidigt som ambitionsnivån gällande planens innehåll verkar ha sänkts drastiskt.

Det framstår sammanfattningsvis som ett steg i helt fel riktning att den förra planen – som anges både ha stärkt likarättsarbetet i Malmö stad och varit en inspirationskälla för andra kommuner – ska ersättas av en nedbantad och svepande utvecklingsplan, som dessutom saknar flera av den förra planens grundläggande perspektiv och angreppsvinklar.

Det anges visserligen att den nu föreslagna planen ska kompletteras och konkretiseras genom interna dokument som ska vara tillgängliga via Malmö stads intranät. En given problematik med denna lösning är dock att transparensen kring kommunens likarättsarbete riskerar att minska, då det inte kommer att vara möjligt varken för civilsamhällets aktörer eller allmänheten att ta del av de mer konkreta steg kommunen tar för att säkerställa likarätt och icke-diskriminering. För Malmö mot Diskriminering, som i egenskap av antidiskrimineringsbyrå har i uppgift att granska verksamheter som träffas av diskrimineringslagens förbud och påbud, framstår detta som en klar försämring. Om syftet med den nya planen är att stärka likarättsarbetet i Malmö stad verkar det kontraproduktivt att samtidigt drastiskt begränsa insynen för aktörer som vill motverka diskriminering och verka för allas lika rätt och möjligheter.

Vidare önskar Malmö mot Diskriminering också ställa sig mycket frågande till processen kring förstagandet av den föreslagna planen. Tidigare planer har tagits fram i bred dialog med föreningslivet och i enlighet med nuvarande utvecklingsplan ska den processen gälla även för den nya planen. På sid. 37 i den nuvarande utvecklingsplanen står följande ”Även fortsatt ska utvecklingsplanen revideras eller aktualiseras varje mandatperiod i en bred dialog med föreningslivet”. Den nuvarande utvecklingsplanen är antagen i Kommunfullmäktige varför en skrivelse som denna väger väldigt tungt. Det är således Malmö mot Diskriminering uppfattning att processen kring det nya förslaget till utvecklingsplan borde göras om.

2 Särskilt om planens olika avsnitt

Utöver de allmänna synpunkterna vill Malmö mot Diskriminering även framföra följande synpunkter på planens föreslagna innehåll.

Under avsnittet *Vad är diskriminering?* (s. 6–7) framkommer formuleringar och påståenden som Malmö mot Diskriminering skulle vilja framföra följande anmärkningar kring. Enligt diskrimineringslagen kan diskriminering ta sig sex former (jfr 1 kap. 4 §). I planen nämns endast två av dessa (direkt och indirekt diskriminering) vilket är missvisande då resterande fyra former som omfattas av lagens diskrimineringsförbud (bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera) helt förbises.

Förutom att avsnittet i sin nuvarande lydelse inte överensstämmer med lagens definition av diskriminering, är det i Malmö mot Diskriminering mening särskilt allvarligt att bristande tillgänglighet och de två formerna av trakasserier förbises i avsnittet. Utifrån de anmälningar som inkommer till Malmö mot Diskriminering från enskilda som upplevt sig utsatta för diskriminering har vi sett en tydlig trend av barn och unga med funktionsnedsättning som utsätts för bristande tillgänglighet i förskola och skola. En rapport har nyligen överlämnats till förskoleförvaltningen i Malmö stad med anledning av dessa anmälningar. Det framstår därför som mycket oroande att kommunen inte någonstans nämner bristande tillgänglighet som diskrimineringsform i det dokument som ska utgöra Malmö stads övergripande plan för antidiskrimineringsarbetet de kommande tolv åren. Likaså reagerar Malmö mot Diskriminering på att varken sexuella trakasserier eller trakasserier som har koppling till annan diskrimineringsgrund nämns i utvecklingsplanen, när de senaste månadernas samhällsdebatt så tydligt har illustrerat att frågan om trakasserier inte kan sopas under mattan. Därtill ställer

diskrimineringslagen höga krav på arbetsgivare och utbildningsanordnare att arbeta förebyggande mot just trakasserier, varför även denna diskrimineringsform borde ha en självklar plats i Malmö stads utvecklingsplan.

Diskrimineringslagen stadgar förbud och påbud i en rad samhällsområden, där inte minst bestämmelserna som gäller inom arbetslivet har en framträdande plats. I hela detta avsnitt saknas dock arbetsgivarperspektivet nästan fullständigt – istället råder ett nästan ensidigt fokus på verksamhetsperspektivet. Detta illustreras av formuleringen i avsnittets andra stycke, att ”ett arbete mot diskriminering handlar om att kvalitetssäkra och säkerställa likvärdig service, resursfördelning och inflytande för alla”. Medan denna formulering visserligen kan relateras till det diskrimineringsförbud som gäller för kommunen som ansvarig för diverse verksamheter som tillhandahåller utbildning, service och tjänster av olika slag, förbises härmed helt det ansvar som åligger kommunen som arbetsgivare. Med tanke på att Malmö stad är kommunens största arbetsgivare är detta särskilt anmärkningsvärt och vi förutsätter att staden inte tror att den som arbetsgivare är fri från diskriminering.

Malmö mot Diskriminering noterar också att diskrimineringsgrunderna som räknas upp på s. 7 inte följs av någon förklarande text. I den förra utvecklingsplanen förklarades innebörden av var och en av diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder, och det redogjordes även för konceptet intersektionalitet och vikten av ett normkritiskt förhållningssätt. Detta saknas i den nya planen vilket Malmö mot Diskriminering anser vara en försämring och en brist.

Till avsnittet *Vad utgår vi ifrån?* (s. 8–9) vill Malmö mot Diskriminering endast tillägga att det korrekta namnet på den sista lagen som nämns på s. 8 är ”lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning”.

Avsnittet *Så arbetar vi framgångsrikt* (s. 12) är så kortfattat och allmänt hållet att det är svårt att ta ställning till innehållet. Punkterna som tas upp framstår som angelägna och relevanta ur ett antidiskrimineringsperspektiv men texten bör utvecklas och preciseras så att innebörden tydliggörs.

Avsnittet *Metoder* (s. 13–14) hade med fördel kunnat sammanfogas med avsnittet *Aktiva åtgärder* (s. 15) eftersom det första avsnittet saknar ett tydligt arbetsgivarperspektiv och eftersom det aktiva åtgärdsarbetet bör vara ett fortlöpande arbete som integreras i samtliga verksamheter på samtliga nivåer. Avsnittet *Aktiva åtgärder* består i den föreslagna planen endast av två meningar, och det säger sig självt att dessa två meningar knappast kan motsvara den höga ambitionsnivå som diskrimineringslagens tredje kapitel uttrycker gällande det förebyggande arbetet mot diskriminering. Kraven på att arbetsgivare och utbildningsanordnare (ej ”utbildningsanordnare”) ska arbeta förebyggande mot diskriminering genom att undersöka och åtgärda risker för diskriminering och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter är högt ställda i diskrimineringslagen. Arbetsgivare och utbildningsanordnare som inte lever upp till kraven riskerar att vid vite föreläggas att åtgärda bristerna.

Malmö mot Diskriminering ställer sig därför frågande till varför Malmö stad i den föreslagna planen inte utförligare redogjort för hur man planerar att arbeta med aktiva åtgärder framöver, och varför man inte på ett tydligare sätt har integrerat kraven på ett aktivt åtgärdsarbete i

utvecklingsplanens olika avsnitt. I sin nuvarande lydelse framstår den föreslagna planen otillräcklig i detta hänseende.

Malmö mot Diskriminering vänder sig också mot att flera viktiga fokusfrågor tagits bort i förslaget till ny utvecklingsplan, bland dessa frågan om att motverka alla former av rasism i skolan och också frågan rättigheter för papperslösa människor.

Till skillnad från *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad* saknas slutligen i den nya planen ett särskilt avsnitt om hur kommunen planerar att antidiskrimineringsarbetet ska ske i stöd och samverkan med föreningslivet. Eftersom denna fråga är av största vikt och intresse för de föreningar som, likt Malmö mot Diskriminering, verkar för likarätt och icke-diskriminering i Malmö får avsaknaden av ett sådant avsnitt anses vara en klar försämring utifrån dessa aktörers perspektiv och i förlängningen också för enskilda som riskerar att utsättas för diskriminering. Det framstår som angeläget för Malmö stad att främja och värna ett nära samarbete med det civila samhället i alla frågor som rör lika rättigheter och möjligheter för den enskilde; inte minst för kommunens legitimitets skull då det civila samhället utgör en viktig anknytning till medborgarna och all offentlig makt i Sverige utgår från folket. Verksamheten som föreningar som Malmö mot Diskriminering bedriver utgör en viktig kontaktyta mot de grupper och individer som tenderar att vara särskilt utsatta för diskriminering och andra kränkningar. I relation till kommunen kan föreningar som Malmö mot Diskriminering därför dels fungera som ett stöd eller ett verktyg för Malmö stad att stärka sitt arbete mot diskriminering, dels som en oberoende granskande instans. Vikten av sådana oberoende granskande instanser i relation till offentlig maktutövning kan knappast underskattas i ett samhälle som vilar på demokratiska principer.

För Malmö mot Diskriminerings räkning 2018-04-24

Irene Malmberg

Ordförande

Johan Ekblad

Verksamhetschef

Tel. 0702 – 30 44 95

E-post: johan.ekblad@malmomotdiskriminering.se