



Mette Edith Stendevad, Sayaka Osanami Törngren, Nahikari Irastorza

Stad för alla – Bygg ansvarsfulla åtgärder för inkluderande lokalsamhällen (CIFER)

Nationella rapport - **SVERIGE**



City for Everybody - Building Responsible Action for Inclusive Local Communities (CIFER)

National report - **SWEDEN**

Stad för alla – Bygg ansvarsfulla åtgärder för inkluderande lokalsamhällen (CIFER), Nationella rapport - SVERIGE / City for Everybody - Building Responsible Action for Inclusive Local Communities (CIFER), National report – SWEDEN

Projekt / Project: Stad för alla – Bygg ansvarsfulla åtgärder för inkluderande lokalsamhällen (CIFER) / City for Everybody – Building Responsible Action for Inclusive Local Communities (CIFER)

Författarei / Authors: Mette Edith Stendevad, Sayaka Osanami Törngren och Nahikari Irastorza

Design / Design: Jasna Babić Zrimšek

2 November 2023 / November 2nd 2023



**Co-funded by
the European Union**

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission Directorate-General for Justice and Consumers. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
2. Institutionell ram	10
Regelverk	10
Politisk ram	12
3. Lokala policy och erfarenheter	15
Malmö kommuns policy mot diskriminering och rasism	15
"Det första jag är när folk ser mig är min hudfärg, inte en kvinna, inte en människa, utan min hud": Erfarenheter av rasdiskriminering och rasism bland asiater, svarta och muslimer	16
Intressenters erfarenheter	27
Behov, begränsningar och möjligheter	30
4. Slutsats	33
Bilaga 1	35
Intervjuer och fokusgrupp: BIPOC personer, N=21	35
Intervjuer och fokusgrupp för intressenter (N=22)	36
Offentlig sektor	36
Tredje sektorn/Civilsamhällesorganisation	36
Individuella intressenter	36

Table of Content

1. Introduction	40
2. Institutional framework	43
Legal framework	43
Policy framework	45
3. Local practices and experiences	48
Malmö municipality's antidiscrimination and antiracism policies	48
“The first I am when people see me is my skin color, not a woman, not human but my skin”: Experiences of racial discrimination and racism by Asian, Black, and Muslim people	49
Stakeholders' experiences	60
Needs, limitations, and opportunities	63
4. Conclusion	66
Interviews and focus group: Black, Indigenous and Persons of Color (BIPOC, N=21)	68
Interviews and focus group for stakeholders (N=22)	69
Public sector	69
Third sector/Civil society organization	69
Individual stakeholders	69

Stad för alla – Bygg ansvarfulla åtgärder för inkluderande lokalsamhällen(CIFER)

Nationella rapport – Sverige

Författare:

Mette Edith Stendevad, Sayaka Osanami Törngren och Nahikari Irastorza

1. Inledning

Denna rapport samlar in erfarenheter av rasism och diskriminering av invånare i Malmö stad. Tillsammans med en analys av nuvarande policyer och åtgärder kommer rapporten fungera som grunden för att utforma och testa antirasistisk utbildning bland lokala myndigheter, utbildningsinstitutioner och civilsamhällets organisationer. Trots den ökande mångfalden i Malmö stad, och olika policyutvecklingar såsom diskrimineringslagen och nationella och lokala handlingsplaner, är rasism och diskriminering fortfarande ett framträdande problem för människor som bor i Sverige och Malmö.

Sverige var ett utvandringsland från 1800-talets andra hälft fram till 1900-talets första decennier. 1930 var det första år då Sverige registrerade fler personer som invandrade än som utvandrade, vilket gjorde landet till ett invandringsland. Svensk industri upplevde en gyllene period och det rådde brist på arbetskraft i början av efterkrigstiden, vilket krävde arbetskraftsinvandring från andra nordiska och europeiska länder. Invandrare kom till Sverige för att arbeta, fram till oljekrisen i början av 1970-talet. Från och med 1980-talet blev de dominerande anledning till invandring asyl och familjeåterförening. I takt med att den dominerande anledning till migration har gått från arbetskraftsinvandring till flyktinginvandring har även ursprungsländerna ändrats från länder inom Europa till länder utanför Europa (med undantag för asylsökande från länder i f.d. Jugoslavien). Antalet asylsökande som kommer till Sverige har ökat stadigt sedan 1980-talet. 2015 var dock ett unikt år då Sverige fick uppleva ett oöverträffat antal asylsökande, när 162 877 personer sökte asyl i Sverige¹ på grund av konflikten i Syrien som pågått sedan 2011 och den största flyktingsituationen i Mellanöstern och Europa².

De ständiga migrationsströmmarna till Sverige under det senaste århundradet, och särskilt inflödet av utomeuropeiska migranter från 1970-talet och framåt, har lett till en ökande mångfald av etniciteter och raser i landet. År 2023 var 20 procent av Sveriges tio miljoner invånare födda utomlands, och 6 procent av alla inrikesfödda personer har två utrikesfödda föräldrar, medan 8 procent av dem har en förälder som är född utomlands. Sverige för ingen statistik om individers etnicitet och ras. Därför använder forskare administrativa uppgifter om enskilda personer och deras föräldrars födelseländer i stället för etnicitet och ras. Baserat på dessa uppgifter vet vi att cirka 3 procent av de totalt 10 miljoner personer som är bosatta i Sverige 2023 är födda i eller har två föräldrar som är födda i länder i Afrika, 3 procent i Asien, 1 procent i Latinamerika, 8 procent i Mellanöstern och 10 procent i andra länder³.

¹ <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Migration-till-Sverige/Historik.html>

² Den konflikt som började med ett kraftfullt tillslag mot fredliga studentprotester mot Syriens regering den 15 mars 2011 och eskalerade till fullskaligt våld, är nu inne på sitt tolfte år.

³ Siffrorna är baserade på SCB:s uppgifter om Sveriges befolkning, som är baserade på födelseland och ursprungsland, inklusive föräldrarnas ursprungsländer. Varje kategori omfattar länder inom det angivna geografiska området. Statistiken omfattar endast utrikesfödda eller inrikesfödda personer med två utrikesfödda föräldrar från samma födelseland, vilket

Malmö, Sveriges tredje största stad, stoltserar med att vara en stad som representerar 186 olika nationaliteter, där 36 procent av de cirka 350 000 invånarna är utrikesfödda och 22 procent är födda i Sverige med en eller två utrikesfödda föräldrar. Det gör att andelen av Malmöns invånare som är född i Sverige med två föräldrar födda i Sverige, vilket representerar majoriteten av den vita svenska befolkningen, är i numerär minoritet (42 procent). De största utrikesfödda befolkningsgrupperna kommer från Irak (cirka 12 000), Syrien (8 700) och Danmark (7 500)⁴.

Trots att staden stolt visar upp sin mångfald är det inte förvånande att den utrikesfödda befolkningen har det svårare än de inrikesfödda – arbetslösheten är högre bland utrikesfödda och det skiljer cirka 100 000 kronor (8 600 euro) i medianinkomst mellan dem och de inrikesfödda svenskarna. Inkomstgapet är särskilt stort mellan inrikesfödda och personer som är födda i Asien, inklusive Mellanöstern (170 000 kronor eller 15 000 euro)⁵.

Utrikesfödda och inrikesfödda minoriteter som rasifieras som icke-vita har det svårt ekonomiskt. De personer som identifierar sig som afrosvenskar, svarta och/eller muslimer i Sverige utsätts i särskilt hög grad för rasism och diskriminering, och det finns särskilda nationella handlingsplaner för att motverka afrofofi och islamofobi⁶. Dessutom ökar hatbrotten med afrofofiska och islamofobiska motiv nationellt⁷. Malmö stad arbetar aktivt mot antimuslimsk och antisvart rasism⁸ och håller också på att upprätta en lokal handlingsplan mot afrofofi och islamofobi (som föreslås bli klar under 2024). Tvärtemot den väletablerade konsensus som råder om behovet av att ta itu med afrofofi och islamofobi är asiater och asiatiska svenskar ständigt osynliga på denna antirasistiska politiska, sociala och forskningsmässiga arena, trots att denna befolkningsgrupp har ökat kraftigt sedan 1970-talet⁹.

Baserat på det ovanstående har vi i detta projekt valt svarta, muslimska och asiatiska befolkningsgrupper som fokus för vår studie. År 2022 var cirka 2 procent av Malmöborna födda i länder i Afrika, 4 procent i Asien och 12 procent i Mellanöstern och Nordafrika¹⁰. För dessa tre grupper ägnar vi särskild uppmärksamhet åt skillnaderna mellan mäns och kvinnors erfarenheter, eftersom forskning i Sverige visar hur erfarenheter av rasism hör

innebär att personer med blandat ursprung inte ingår i tabellen som avser första och andra generationen. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/>

⁴ [Befolkning - Malmö stad \(malmo.se\)](https://www.malmo.se/befolkning)

⁵ SCB (officiell), skattestatistik. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/hushallens-ekonomi/inkomster-och-inkomstfordelning/inkomster-och-skatter/>

⁶ Se t.ex. Diskrimineringsombudsmannens rapport: <https://www.do.se/download/18.36cbb9ac1886717f72d1ef/1685702676115/rapport-forekomst-av-diskriminering-2023.pdf>.

⁷ <https://bra.se/statistik/statistiska-undersokningar/hatbrottsstatistik.html>

⁸ <https://malmo.se/Sa-arbetar-vi-med.../Manskliga-rattigheter/Antidiskriminering/Arbete-mot-islamofobi-och-antimuslimsk-rasism.html>, <https://malmo.se/Sa-arbetar-vi-med.../Manskliga-rattigheter/Antidiskriminering/Arbete-mot-afrofofi-och-antisvart-rasism.html>

⁹ Läs mer om asiater i Sverige i Osanami Törngren, S., Irastorza, N., & Kazlou, A. (2023). Model minority and honorary White? Structural and individual accounts on being Asian in Sweden. I *Migration and Integration in a Post-Pandemic World: Socioeconomic Opportunities and Challenges* (s. 315-342). Cham: Springer International Publishing.

¹⁰ Folkmängden efter region, födelseland och kön. År 2000 - 2022 https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_BE_BE0101_BE0101E/FolkmRegFlandK/

samma med kön¹¹. Vår forskning är begränsad till personer som identifierar sig som cis-män och cis-kvinnor och inbegriper därför inte resultat som belyser samband med ras och icke-könskonforma identiteter. Kunskap om hur olika grupper som rasifieras kan påverkas olika av rasism kommer att vara avgörande för att förstå hur aktiva riktade strategier kan tillhandahållas lokalt.

Nästa avsnitt av denna rapport går igenom de institutionella ramarna, policyerna och handlingsplanerna för antirasism och antidiskriminering i Sverige och Malmö. Vi sammanfattar sedan intervjudeltagarnas erfarenheter av rasism och diskriminering – vilket inkluderar personliga berättelser från BIPOC (Black, Indigenous and People of Colour) personer och åsikter från andra intressenter. Vi identifierar också några behov av framtida policyer och åtgärder. I det sista avsnittet presenteras god praxis baserad på förslag från intervjudeltagare. I denna rapport använder vi begreppet BIPOC som syftar på personer som rasifieras som icke-vita i det svenska samhället.

¹¹ Se t.ex. Hagerlid, M. (2023). Discursive Constructions of Race and Gender in Racial Hate Crime Targeting Women in Sweden. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 31(1), 49-61. Osanami Törngren, S. (2019). Talking color-blind: Justifying and rationalizing attitudes toward interracial marriages in Sweden. *Racialization, racism, and anti-racism in the Nordic countries*, 137-162.

2. Institutionell ram

Regelverk

Den svenska diskrimineringslagen (2008:567)¹² som gäller idag antogs 2009 och omfattar det skydd som krävs enligt EU-rätten. Lagen definierar sju diskrimineringsgrunder – kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet (vilket inbegriper hudfärg), religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagen förbjuder särskilt diskriminering i offentlig och privat anställning, utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling, start eller drift av företag och yrkesmässiga erkännanden, medlemskap i vissa organisationer, varor, tjänster och bostäder, hälso- och sjukvård, socialtjänst, socialförsäkring, arbetslöshetsförsäkring och studiestöd, värnplikt och civiltjänst. Lagen förbjuder direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, bristande tillgänglighet och instruktioner om att diskriminera (civilrättslig del) samt regler om aktiva åtgärder som rör arbetsgivare och utbildningsanordnare (förvaltningsrättslig del). I lagen föreskrivs att upplevd rasism och diskriminering ska anmälas till Diskrimineringsombudsmannen (DO). I DO:s breda uppdrag ingår att utreda klagomål och rätten att föra ärenden till domstol för enskilda personers räkning. Organisationer eller enskilda personer som döms för diskriminering straffas med böter som kan variera mellan 10 000 och 400 000 kronor (860–35 000 euro).

Särbehandling på grund av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna är inte förbjuden. Särbehandling till förmån för underrepresenterade grupper är dock begränsad i den svenska lagstiftningen, särskilt när det gäller underrepresentation i förhållande till etnicitet. Lagen ålägger organisationer att vidta positiva åtgärder i förebyggande och främjande syfte för att motverka diskriminering och att arbeta för lika rättigheter och möjligheter. Lagen förklarar aktiva åtgärder som centraliserar förebyggandet av diskriminering genom utredning och främjande åtgärder.

Det finns flera begränsningar i den nuvarande institutionella ramen. För det första definieras strukturell eller institutionell rasism inte i sig i diskrimineringslagen. Lagen förbjuder och skyddar enskilda personer från diskriminerande handlingar som utförs mot personer, och inte mot normer, seder eller attityder som en institution eller ett samhälle kan ha, eller mot en grupp personer. Detta framgår tydligt av hur direkt och indirekt diskriminering definieras i lagen som att "någon missgynnas" på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. En organisation eller person "får inte diskriminera en person". Om diskriminering formuleras som att "någon missgynnas" och att en organisation eller individ "inte får diskriminera en person" kvarstår

¹² <https://www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering/diskrimineringslagen>

diskrimineringslagen som ett skydd för enskilda personer mot en enskild händelse¹³.

En annan begränsning i den institutionella ramen är att trots att definitionen av etnicitet inbegriper "hudfärg" ingår inte ras som en av diskrimineringsgrunderna. Många forskare hävdar att detta har att göra med att man undviker att tala om ras som en grundläggande aspekt på diskriminering och ojämlikhet som finns i samhället, och förnekar rasism i sig¹⁴.

Det begränsade tillhandahållandet av särbehandling kritiserar också¹⁵. Särbehandling av underrepresenterade grupper är tillåten på grund av kön, ålder och funktionsnedsättning, men inte alltid på grund av etnicitet¹⁶. Det faktum att det inte finns någon bestämmelse som tillåter särbehandling på grund av etnicitet på arbetsmarknaden och i utbildning är skadligt¹⁷. Juridiska experter är också överens om att särbehandling och aktiva åtgärder, trots deras betydelse, inte bidrar till att förebygga rasdiskriminering. Särbehandling och aktiv mätning har varit effektiva mot diskriminering på grund av kön, men bristen på officiell statistik baserad på etnicitet och ras gör det svårt att kartlägga och följa upp diskriminering¹⁸. Det finns inte heller någon risk för påföljder vid bedömningen på grund av underlåtenhet att leva upp till de problem som beskrivs i avsnittet om aktiva åtgärder¹⁹.

I det nuvarande regelverket används den så kallade "förloraren betalar-regeln", som innebär att det är det potentiella enskilda offret för diskriminering som får bära den ekonomiska bördan. Förloraren betalar-regeln innebär att den person eller det företag som förlorar måste betala rättegångskostnaderna för båda sidorna. Rättegångskostnaderna uppgår till cirka 100 000–200 000 kr (9 000–18 000 euro) vid en förlust, mot chansen att eventuellt få tillbaka 20 000–80 000 kr (1 800–7 200 euro) i diskrimineringsersättning. Den som utsätts för diskriminering kan drabbas av ekonomiska kostnader, men om den som har begått diskrimineringen (en hyresvärd, arbetsgivare eller näringsidkare) förlorar är kostnaderna vanligtvis avdragsgilla. Om en myndighetstjänsteman anklagas för diskriminering kommer hans eller hennes myndighet att ansvara för och betala alla rättegångskostnader. Denna klausul begränsar den lika tillgången till rättigheter för människor som inte har råd att förlora ett mål²⁰.

¹³ <https://www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering/diskrimineringslagen>

¹⁴ Se exempelvis McEachrane, M. (2018). Universal human rights and the colonality of race in Sweden. *Human Rights Review*, 19(4), 471-493. Schütze, C., & Osanami Törngren, S. (2022). Exploring ways of measuring colour-blindness in Sweden: operationalisation and theoretical understandings of a US concept in a new context. *Ethnic and Racial Studies*, 45(16), 637-658.

¹⁵ Lundsfryd Stendevad & Osanami Törngren (2023 opublicerad) Nationell rapport om strukturell rasism Sverige skriven för Tackling structural & institutional racism in 8 EU Member States, som innehåller indata och kommentarer från den svenska experten på European Equality Law Network, Stockholms universitet och flera lokala antidiskrimineringsbyråer.

¹⁶ Särbehandling är tillåten på utbildningsområdet under begränsade omständigheter: Återigen finns det ett allmänt godkännande av särbehandling i fråga om kön.

¹⁷ Särbehandling på utbildningsområdet är endast tillåten när det gäller en folkhögskola eller ett studieförbund. Särbehandling i start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet är tillåten när det gäller kön och etnicitet.

¹⁸ Lundsfryd Stendevad & Osanami Törngren (2023 opublicerad) Nationell rapport om strukturell rasism Sverige.

¹⁹ Detta är en fråga som inte bara rör diskriminering på grund av etnicitet utan även andra diskrimineringsgrunder.

²⁰ Lappalainen, P. (2021). Landsrapport: Non-discrimination: Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78: Sweden.

En annan begränsning med den nuvarande lagen är att det nuvarande regelverket inte omfattar rättssystemet och institutioner såsom domstolar, polis och tull. Ras- och etniskprofileringen är utbredd inom polisen och vid tull- och gränskontroller där BIPOC personer regelbundet utsätts för godtyckliga stop-and-search-inspektioner. Diskrimineringsombudsmannen har ingen behörighet att utöva tillsyn över polis, gränskontroller eller privata säkerhetsföretag, vilket är en nackdel eftersom många diskrimineringsanmälningar rör dessa institutioner²¹.

Politisk ram

Den nationella handlingsplanen mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering fastställdes 2000/2001²². I den nationella handlingsplanen redogör regeringen för sina åtgärder mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering på grund av etnisk tillhörighet och sexuell läggning samt för den gällande lagstiftningen på området. I handlingsplanen för 2000/2001 nämns strukturell diskriminering och rasism generellt inte alls, med undantag för de initiativ som tagits för att hantera diskriminerande mekanismer och strukturer som påverkar diskrimineringen på arbetsmarknaden. I motsats till den nationella handlingsplanen som inte specifikt nämnde strukturell diskriminering och rasism beslutade regeringen i september 2000 (dir. 2000:57) att ge en särskild utredare i uppdrag att beskriva och analysera fördelningen av makt och inflytande inom olika delar av det svenska samhället ur ett integrationspolitiskt perspektiv²³. Som ett led i detta utfärdades ett kommittédirektiv (2003:118) av regeringen för att utreda strukturell diskriminering, vilket ledde till en rad statliga rapporter om olika aspekter, däribland utbildning, medier, politik, sysselsättning, bostäder och social välfärd²⁴.

Med strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet avses således i dessa utredningsdirektiv regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för etniska eller religiösa minoriteter att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten av befolkningen har. Sådan diskriminering kan vara synlig eller dold och den kan ske avsiktligt eller oavsiktligt.

Den särskilda utredaren fick i uppdrag att rapportera om kunskapsläget när det gäller strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet i Sverige samt kunskaperna om och åtgärderna mot strukturell diskriminering på grund av kön, etnisk

²¹ https://www.criminology.su.se/polopoly_fs/1.361560.1513162298!/menu/standard/file/CRD-5600-Rapport_Slumpvis-utvald_final.pdf

²² <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2001/02/skr.-2000200159->

²³ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/kommitteberattelse/integrationspolitiska-maktutredningen-ku-200002_gob2ku02/

²⁴ <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/kommittedirektiv/strukturell-diskriminering-pa-grund-av-etnisk-GRB1118/>

eller religiös tillhörighet i andra länder, föreslå åtgärder för att motverka strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet samt fylla kunskapsluckor i fråga om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet. Det ovan nämnda direktivet resulterade i en rad rapporter under perioden 2000–2004²⁵.

Genom ett tilläggsdirektiv tillsattes år 2004 en särskild utredare för att identifiera strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet, identifiera och analysera mekanismerna bakom den och dess konsekvenser för makt och inflytande och dess allmänna konsekvenser i förhållande till de integrationspolitiska målen samt föreslå åtgärder för att motverka strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet och för att öka möjligheterna till inflytande och makt för de personer som löper störst risk att utsättas för sådan diskriminering²⁶. Som en följd av direktivet offentliggjordes år 2006 ytterligare en rapport om strukturell diskriminering som belyser den hierarki som finns i det svenska samhället mellan de vita majoritetssvenskarna, de som är rasifierade som svarta och icke-vita svenskar, och utrikesfödda invandrare. I rapporten föreslogs flera punkter som är relevanta för att motverka strukturell rasism, däribland en ny integrationspolitik för att motverka strukturell/institutionell diskriminering på grund av etnisk och religiös bakgrund, att etablera en ny myndighet för lika möjligheter och likvärdigt utfall där nationell uppföljning och utvärdering av rasism/diskriminering ska ingå i uppgifterna²⁷.

Den nationella handlingsplanen för 2000/2001 förnyades 2015. Med den förnyade nationella handlingsplanen mot rasism och insatser mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott förpliktar sig regeringen att följa en enhetlig strategi när det gäller det viktiga arbete som utförs av flera myndigheter, regionala och lokala aktörer och civilsamhällesorganisationer i dessa frågor. Bland de regeringsinitiativ som togs i samband med förnyelsen finns ett uppdrag till Forum för levande historia att samordna och följa upp den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott, ett uppdrag till Brottsförebyggande rådet att genomföra en fördjupad studie om antisemitiska hatbrott, ett uppdrag till Sametinget att kartlägga rasismen mot samer i Sverige idag och ett uppdrag till norska statens medieråd om kampanjen No Hate Speech Movement, bara för att nämna några. Medel satsades även på forskning. Sedan 2016 har Vetenskapsrådet, som är en statlig forskningsfinansiär, i uppdrag att utlysa forskningsmedel för att stärka forskningen på rasismområdet. Den senaste utlysningen tillkännagavs i maj 2023²⁸.

Under 2022 publicerade den svenska regeringen via Arbetsmarknadsdepartementet fem handlingsprogram för att motverka antisemitism, afrofobi, antiziganism²⁹, rasism nit samer

²⁵ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/kommitteberattelse/integrationspolitiska-maktutredningen-ku-200002_gob2ku02/

²⁶ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/kommittedirektiv/strukturell-diskriminering-pa-grund-av-etnisk_gsb154/

²⁷ <https://www.regeringen.se/contentassets/5241f7aba1244c68ba6043a868024472/integrationens-svarta-bok-agenda-for-jamlikhet-och-social-sammanhallning-sou-200679/>

²⁸ <https://www.regeringen.se/contentassets/1eef9073b4fe4077974edcac0ec5d3cc/uppdrag-att-utlysa-medel-for-ett-forskningsprogram.pdf>

²⁹ Brottsförebyggande rådet använder begreppet antiziganistiska hatbrott för alla typer av brott som begås mot romer och

och islamofobi, som ska genomföras under perioden 2022-2024. Dessa handlingsprogram syftar till att komplettera den nationella planen för att motverka rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott, och omfattar både åtgärder för att belysa och motverka alla former av rasism och åtgärder som för att motverka rasism i stort³⁰. De specifika handlingsprogrammen har tagits fram genom dialog med företrädare för civilsamhället, rapporter om förekomsten av rasism och hatbrott i Sverige samt rekommendationer från regionala och internationella människorättsorgan. Regeringen betonar återigen vikten av en samlad syn på det viktiga arbete som utförs av olika myndigheter, regionala och lokala aktörer och organisationer i civilsamhället. Handlingsprogrammen använder specifikt termen strukturell rasism i bemärkelsen att "rasistiska handlingar inte alltid baseras på en individs politiska övertygelse utan kan ske omedvetet. Det innebär att rasism, i olika former, finns som en del av samhällets strukturer." I den senaste regeringsrapport som publicerades i maj 2023, "Etablering för fler – jämställda möjligheter till integration" uppmärksammas också att etnisk diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden, vilket försvårar deltagandet för utrikesfödda kvinnor och män³¹.

I de fem handlingsprogrammen uppmanas specifika myndigheter att verka mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott, inbegripet åtgärder för att synliggöra dem och motverka varje form av rasism genom insatser för att motverka rasism i allmänhet.³² Bland dessa myndigheter finns Forum för levande historia med ansvar för utbildning, Diskrimineringsombudsmannen med ansvar för att öka kunskapen om varje diskrimineringsgrund och även om intersektionell diskriminering, Länsstyrelsen för att vidareutveckla åtgärder mot rasism i arbetslivet, med särskilt fokus på institutionella normer kring hudfärg, och bidra till att undanröja hinder för att afrosvenskar och andra personer som riskerar att utsättas för rasism ska få tillgång till lika rättigheter på arbetsmarknaden och Socialstyrelsen, som har till uppgift att motverka rasism och främja lika rättigheter och möjligheter inom hälso- och sjukvården samt bidra till en jämlik vård. Slutligen ansvarar Arbetsmiljöverket för att samla in och sammanställa kunskaper om sambandet mellan vissa grupper utsatthet och arbetsrelaterad stress.

I den utvärdering av den nationella handlingsplanen som publicerades i juni 2023 och som har genomförts av Statskontoret rekommenderas regeringen att formulera specifika mål för vad arbetet med den nationella planen mot rasism ska leda till, tillsammans med en översikt över olika myndigheter som bör involveras och deras ansvar och uppgifter, för att uppnå de övergripande målen. I utvärderingen rekommenderas det att flera strategiska myndigheter med särskilt ansvar tillsätts, bland annat genom att befintliga institutioners roll stärks, däribland Forum för levande historia och Länsstyrelsen.³³

resande.

³⁰ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/samlat-grepp-mot-rasism-och-hatbrott/insatser-mot-rasism-liknande-former-av-fientlighet-och-hatbrott/>

³¹ https://www.regeringen.se/contentassets/aaae962745b74fa4abc01f7926bb5adc/sou-2023_24_pdf-a_webb.pdf

³² <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/samlat-grepp-mot-rasism-och-hatbrott/insatser-mot-rasism-liknande-former-av-fientlighet-och-hatbrott/>

³³ https://www.statskontoret.se/siteassets/rapporter-pdf/2023/2023_12--utskriftsversion.pdf

3. Lokala policy och erfarenheter

Malmö kommuns policy mot diskriminering och rasism

År 2006 beslutade kommunstyrelsen att Malmö skulle gå med i en europeiska koalitionen av städer mot rasism (ECCAR), vilket är ett initiativ från Unesco. ECCAR har tagit fram ett åtgärdsprogram i tio punkter, till stöd för städers arbete mot rasism. Detta handlingsprogram vägleder stadens arbete mot rasism och diskriminering idag³⁴.

I september 2010 antog kommunfullmäktige en "Plan against discrimination". Detta dokument tydliggör kommunens aktiva arbete mot diskriminering på arbetsmarknaden, bostadsmarknaden och i skolan, samt för att främja lika villkor för deltagande i samhället och stödja dem som upplever rasism och diskriminering. Redan 2010 erkände staden att diskriminering och rasism inte enbart är en individuell handling utan ett problem som måste hanteras på strukturell och institutionell nivå. I dokumentet definieras diskriminering som följande:

Diskriminering är en social handling som upprätthåller en viss typ av social maktstruktur och som missgynnar en viss grupp. Diskriminering kan spåras till många anledningar, men en bakomliggande orsak är de normer som finns i samhället. Att tillhöra en norm som inte får ifrågasättas innebär fördelar som ofta inte syns förrän man bryter mot normen. Ju färre normer man förhåller sig till, desto mindre möjlighet har man att påverka³⁵.

Malmö stad upprättade också en "Strategisk utvecklingsplan för arbete mot diskriminering", för att identifiera och motverka diskriminering som förekommer och för att verka för ett inkluderande och öppet samhälle där alla har samma rättigheter och möjligheter. Den strategiska utvecklingsplanen innehåller tre perspektiv: samhällsperspektivet, verksamhetsperspektivet och arbetsgivarperspektivet, där lika möjligheter, rättigheter och delaktighet oavsett kön, ålder, funktionsnedsättning, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och könsidentitet eller könsuttryck tydliggörs med specifika mål inför 2016. Under vart och ett av de tre perspektivmålen finns en lista med indikatorer och punkter som administratörerna bör vara uppmärksamma på för att kunna uppnå målet. I den strategiska utvecklingsplanen definieras diskriminering som följande:

Diskriminering innebär särbehandling som direkt eller indirekt missgynnar, kränker och begränsar individens handlingsutrymme och valmöjligheter inom olika delar av samhällslivet, och som också kränker individens personliga integritet. Diskriminering är en social handling som upprätthåller en viss typ av samhällelig maktstruktur och som

³⁴ https://www.eccar.info/sites/default/files/document/malmo_-_rapport2011.pdf

³⁵ https://www.eccar.info/sites/default/files/document/malmo_against_discrimination2.pdf

missgynnar vissa grupper och individer. En orsak till diskriminering är de normer som råder i samhället. Att tillhöra en norm, att inte bli ifrågasatt, innebär fördelar som ofta inte blir synliga förrän en person bryter mot normen. Ju färre normer en person passar in i desto troligare är det att personen utsätts för diskriminering³⁶.

Medan den strategiska utvecklingsplanen centraliserade arbetet mot diskriminering och preciserade rasism som områden som måste hanteras, ersattes planen 2022 med policydokumentet "Policy för mänskliga rättigheter med fokus på barnets rättigheter, jämställdhet och jämställdhet³⁷". Den nya policyn centraliserar diskriminering och mänskliga rättigheter och arbetar enligt tre principer: 1. Icke-diskriminering, jämlikhet och jämställdhet³⁸, 2. Delaktighet och inkludering samt mångfald, 3. Transparens och ansvar. Fokus ligger på rättighetsbaserat arbete, främjande av lika deltagande och utövande av mänskliga rättigheter.

Vi utvärderar denna övergång från en specifik antidiskrimineringsstrategi till en mer övergripande ram för mänskliga rättigheter och inkludering som en negativ trend, eftersom det för närvarande inte finns några planer på att upprätta en strategisk handlingsplan mot rasism och diskriminering. Det planeras i stället att detta ska ingå i den övergripande policyn för mänskliga rättigheter och plattformen Öppna Malmö. Öppna Malmö är en plattform där en rad aktiviteter mot diskriminering samordnas, med det övergripande syftet att "alla i Malmö ska kunna vara stolta över sin bakgrund och identitet – och leva i staden som jämlikar".³⁹ Malmö stad betonar dock att det är viktigt att arbeta med frågan om rasism och diskriminering och planerar att upprätta specifika handlingsplaner mot afrofofi och islamofobi under de kommande åren.

"Det första jag är när folk ser mig är min hudfärg, inte en kvinna, inte en människa, utan min hud": Erfarenheter av rasdiskriminering och rasism bland asiater, svarta och muslimer

Följande erfarenheter av rasdiskriminering och rasism delades genom intervjuer i grupp och individuellt med totalt 21 personer (fyra fokusgrupper med fyra personer vardera och fem individuella intervjuer). Vi identifierar åtta deltagare som svarta (fyra män och fyra kvinnor), varav två identifierade sig som mixad/blandade bakgrund⁴⁰ (en man och en

³⁶ <https://malmo.se/download/18.1388f79a149845ce3b91411b/1491298788098/Strategisk%20utvecklingsplan%20f%C3%B6r%20arbete%20mot%20diskriminering.pdf>

³⁷ https://malmo.se/download/18.536c13d9185ece2212b408/1674813091233/Policy_MR_TGA.pdf

³⁸ På svenska: Icke-diskriminering, jämlikhet och jämställdhet. Med jämlikhet avses jämlikhet i allmänhet, det vill säga att alla människor är lika mycket värda och ska behandlas lika, och med jämställdhet avses specifikt jämlikhet baserat på kön, att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

³⁹ <https://malmo.se/opnamalmo>

⁴⁰ Vi använder ordet mixad och blandade för att det är de orden som multirasiala individer i Sverige själva använder. Se till exempel: <https://www.aftonbladet.se/story/mix-en-serie-om-att-vara-mixad-i-sverige>

kvinnor). Tio deltagare identifieras som muslimer eller araber (fem män och fem kvinnor) och sex som asiater (sex kvinnor). Dessa identifikationer är inte nödvändigtvis deltagarnas egna, utan speglar projektens målgrupper. Deltagarna använde olika ord för att beskriva sin rasial och etniska identitet, däribland asiatisk, muslimsk, svart, vit, blandad, svensk och rasifierad enligt den vita normen som icke-vit används. Av de 21 deltagarna var 15 utrikesfödda, fyra födda i Sverige och två transnationellt adopterade. Mer information finns i bilaga A.

Grunder för rasism och diskriminering

Fokusgrupper och individuella intervjuer har tydligt visat att rasism och diskriminering upplevs baserat på ras, ursprungsland, hudfärg, hår, skägg, religiösa symboler, namn, dialekter och religioner men också rasismens och diskrimineringens intersektionella karaktär. Två blandade svarta deltagare med engelska som modersmål beskrev bland annat hur annorlunda de behandlades när de talade engelska jämfört med när de försökte kommunicera på svenska. Både manliga och kvinnliga deltagare berättade om hur olika former av rasism förvärras i olika skärningspunkter med kön. En deltagare berättade exempelvis hur det faktum att hon var svart, kvinna, bar hijab (muslimsk kvinnlig sjal) och hade flera barn fick människor att attackera henne från olika håll samtidigt, "vi är i frontlinjen för hatet". Även om det ofta uppfattas som positivt att få barn i Sverige berättade deltagaren om hur både hon och hennes barn hade utsatts för hatretorik. Deltagarna förklarade vikten av att fokusera på hatbrott tillsammans med rasism och både de muslimska männen och kvinnorna tog upp koranbränningarna som har skett upprepade gånger nationellt och lokalt, inte bara som ett uttryck för islamofobi utan som ett hatbrott i det svenska samhället⁴¹.

Deltagarna hävdade att de kategoriseras som en grupp individer baserat på synliga likheter och delade erfarenheter av att möta fördomar samtidigt som de tillskrivs olika stereotyper. Några deltagare beskrev i detalj hur de är "rasifierade enligt den vita normen" i det svenska samhället och hur detta tar sig uttryck på individnivå ansikte mot ansikte, men också på strukturell nivå. Deltagarna delade med sig av ett brett spektrum av erfarenheter av rasism, till exempel att bli utskällda, vilket de kallade "vardagliga former av rasism". Glåporden kan förstärkas genom "hatiska blickar och stirring", att på ett förhållningsliknande sätt få frågan "var kommer du ifrån?" och att undvikas i olika situationer, till exempel på lekplatser med barnen. I "okunnighetens" namn förekommer uttryckliga former av rasism och skada. En svart kvinnlig deltagare beskrev exempelvis en händelse när hon fick frågan om hon har ljus hud under fötterna och på sitt könsorgan. Deltagarna beskrev detta som en form av avsiktlig okunnighet. Förment positiva kommentarer riktade mot enskilda personer kan också orsaka skada. En deltagare berättade att varje gång hennes kollegor och kunder sa till henne att hon "inte är som de andra, du är en bra muslim/utlänning" fick det henne att må illa, eftersom hon undrade vilka "de andra" är.

⁴¹ <https://www.theguardian.com/world/2023/aug/03/muslims-react-quran-burnings-stockholm-sweden>

Det finns också olika former av rasdiskriminering som personer upplever baserat på olika rasifierade bakgrund. Asiateras erfarenheter kännetecknas av uttryckliga rasistiska incidenter (t.ex. en läkare som sa till en deltagare att hon inte kunde se bra eftersom hon hade "små asiatiska ögon"/en främling som skrek "Asian F****", och som blev kallad "Tjing-tjong" offentligt), men i större utsträckning av subtil rasism. Dessa subtila och underförstådda former av rasism uttrycks genom mikroaggression, nepotism och gaslighting. De berättade också hur deras erfarenheter aldrig hanteras som "rasism". En deltagare reflekterade över sin upplevelse med sin mamma; "Jag sa till min (adoptiv) mamma att jag fick hatiska blickar och då sa min mamma "är du säker på att de inte tittar på dig för att du är vacker?"

Svarta personers erfarenheter var till exempel att någon skriker N-ordet mot de offentligt, att säkerhetspersonal följer efter en på jobbet eller att man inte tas på allvar på sjukhus, att man väljs ut för biljettkontroll i kollektivtrafiken och att läkare och sjuksköterskor inte vill röra vid en på grund av att man är svart. Dessutom inkluderade det vardagliga upplevelser som att människor flyttade säten i bussar och tåg för att slippa sitta bredvid dem. Dessutom inkluderade det vardagliga upplevelser som att människor flyttade säten i bussar och tåg för att slippa sitta bredvid dem.

Erfarenheterna från de muslimer som vi intervjuade handlade ofta om intersektionell rasism och diskriminering. Vi dokumenterade exempelvis erfarenheter där rasism och diskriminering förekommer i skärningspunkten mellan hudfärg/ras (svart), kön (kvinnor) och religion (muslimer). De kvinnliga deltagarna diskuterade hur komplext det är att förstå olika former av rasism, och debatterade huruvida det är korrekt eller inte att beskriva islamofobi som en form av rasism, och kopplat till det att muslimer inte kategoriseras som en rasifierad grupp. De tog vidare upp konsekvenserna av att bära hijab. De muslimska manliga deltagarna betonade diskriminering på grund av sina arabiska namn på arbetet eller när de sökte arbete, och att de godtyckligt stoppades av polisen i sina bostadsområden, både som barn och som vuxna. Det handlade om att bli stoppad på måfå i bilen, på väg till arbetet på morgonen eller på väg för att lämna barn på förskolan eller skolan. Muslimska män som intervjuades uttryckte att de hade blivit kallade nedsättande ord som "j**** terrorister", "j**** araber" och "ni har bara kommit hit för att skjuta varandra".

Generellt har vi dokumenterat att deltagarna i de tre grupperna var angelägna om att dela med sig av erfarenheter av rasism i Malmö och Sverige och att de ofta började berätta om sina perspektiv eller erfarenheter redan innan intervjun hade börjat.

Tillgång till bostad

Segregation lyftes fram som ett problem av många av deltagarna, men det var oklart för deltagarna hur man ska bedöma diskrimineringens omfattning på bostadsmarknaden, i en stad där det råder bostadsbrist. I Sverige drivs bostadsförmedlingar oftast av

kommunerna. Malmö stad äger exempelvis MKB, ett av Sveriges största allmännyttiga bostadsföretag, och det största fastighetsbolaget i Malmö, som tillhandahåller 33 procent av alla hyresrätter i Malmö. MKB har 26 400 lägenheter⁴². Personer som är intresserade av att hyra en lägenhet hos MKB anmäler sig hos dem och placeras i en bostadskö. Några deltagare nämnde att väntetiden för lägenheter är kortare för personer med svenska namn än för personer med utländskt klingande namn. Andra deltagare som var födda i Sverige eller hade bott större delen av sina liv i Sverige berättade att de hade fått tillgång till bostad genom sina vita familjemedlemmar. Deltagarna var generellt nöjda med var de bodde. En del bor fortfarande hos sina föräldrar, några deltagare äger radhus eller lägenheter och de flesta bor i hyresrätt.

De flesta, om inte alla, deltagare upplever Malmö som en mycket segregerad stad. Vissa områden i staden kallas till vardags områden för "afrikaner", "arabfolk" eller "Mellanöstern". Deltagarna beskriver tillgången till en bostad som att ha någonstans att bo men inte nödvändigtvis kunna välja var man vill bo. Det beror både på det frivilliga valet att bo i ett område med ett större antal invånare som delar samma etniska, rasmässiga och religiösa bakgrund, och ett påtvingat beslut att ta den tillgängliga bostaden på grund av lång kö till en hyreslägenhet⁴³. En asiatisk kvinna beskrev sin upplevelse av att flytta från Möllevången till Västra Hamnen: "Folk var rädda för mig i Västra Hamnen. Jag var en av de första rasifierade personer som flyttade dit. Folk stängde fönstren när de såg mig på gatan." Detta var 2008, då invånarna i Möllevången och Västra Hamnen var lite annorlunda mot i dag⁴⁴. Några deltagare sa att de är nöjda med att bo i områden bland människor som har en liknande etnisk, rasmässig och religiös bakgrund och värderingar som dem, medan andra önskade flytta till landsbygden i Sverige. De yngsta deltagarna berättade däremot att nivån av rasism som de upplever har minskat sedan de flyttade från den svenska landsbygden till Malmö stad.

En svart kvinnlig deltagare med blandad bakgrund upplevde explicit rasism i anknytning till sin hyreslägenhet i Malmö. En vän till familjen, som är vit och som råkade känna ägaren till lägenheten, varnade henne och hennes mamma för "den rasistiska grannen" och att det var viktigt att just den här grannen inte såg mamman, som är svart. Efter att hon hade accepterat hyreslägenheten, visade det sig sedan att "den rasistiska grannen" i själva verket var ägaren av hyreshuset och ägde nycklarna till hennes hyrda rum. Ägaren trakasserade henne flera gånger i hennes privata rum och ställde otillbörliga frågor om hennes rasial och etniska bakgrund. Hon bevitnade också att han var rasistisk mot andra kvinnor, särskilt kvinnor med hijab. Det var tydligt att hennes mamma och fästman, som också var svarta, aldrig fick besöka henne i lägenheten eftersom de var svarta. Först efter

⁴² <https://www.mkbfastighet.se/>

⁴³ Bostadsförmedlingarna ordnar bostad för sökande som har stått deras bostadskö en viss tid, men det finns ofta undantagsregler för sökande med särskilda behov. Bostadsförmedlingen kan ta ut en administrativ avgift för att stå i deras kö. I större städer kan man behöva stå i bostadskö i många år innan man får ett förstahandskontrakt i ett attraktivt område.

⁴⁴ Idag är 36 respektive 27 procent av invånarna i området utrikesfödda. År 2008 var den andelen utrikesfödda i respektive område 32 respektive 19 procent. De fem största grupperna utrikesfödda i Malmö 2008 var födda i Danmark, Jugoslavien, Irak, Polen och Bosnien-Hercegovina. Totalt 28 procent av invånarna var utrikesfödda.

några månader, då hon äntligen hittade ett annat boende, lämnade hon Malmö. Hon sa att den upplevelsen gjorde att hon inte ville bo i Malmö. Deltagaren betonade risken för att delta i rasism som åskådare, och att vännen borde ha gett henne en allvarligare och lämpligare varning om den så kallade "grannen", som vännen visste var ägare av hyreshuset.

Deltagarna upplevde att "icke-svenskar" inte behöver vänta lika länge i kön för att få en lägenhet i det offentliga hyressystemet, och att vissa privata företag samtidigt erbjuder undermåliga lägenheter som migranter inte har något annat val än att acceptera. Deltagarna upplevde det också som diskriminerande när det finns hinder för att bli godkänd för ett bostadslån. Svårigheterna med att beviljas ett bolån kan bero på att de utrikesfödda personerna ofta har otrygga anställningar och mindre ekonomiskt kapital och stabilitet. Det är dock värt att notera att flera deltagare uttryckte detta som en form av diskriminering. En av deltagarna tycker exempelvis att hans hyreslägenhet är för liten för hans familj, men han kan inte flytta, eftersom han behöver ett banklån för att kunna köpa ett större hus. För att få ett lån upplever han att han måste hitta ett arbete, och för att få det tror han att han skulle behöva byta namn. Deltagarna uttryckte att nivån av rasism på bostadsmarknaden är osynlig och drivs av osäkerhet. "Det är dolt bakom kösystem och personer med makten att välja, för man kan inte se kösystemet och vem som har makten att gå före i kön."

Vi identifierar också intersektionella grunder för diskriminering och rasism på bostadsmarknaden. I fokusgruppen med muslimska män berättade man om svårigheten med att hitta en lägenhet som ensamstående muslimsk man. En deltagare sa: "När jag var yngre och ensamstående skickade jag 20 ansökningar om lägenheter och bara en svarade mig. Han var turk".

Tillträde till arbetsmarknaden

Rasism på arbetsmarknaden är en av de viktigaste aspekterna av de enskilda deltagarnas erfarenheter. Begränsat tillträde till arbetsmarknaden spiller över på andra aspekter av livet, exempelvis hälsa, barnomsorg, socialt liv, utbildning och bostadsmöjligheter. De muslimska deltagarna beskrev särskilt olika former av rasism på Arbetsförmedlingen.

Även här ser vi intersektionella diskrimineringsgrunder, där religion, ras och språkkunskaper korsar varandra. Det fanns skillnader i tillträdet till arbetsmarknaden när vi jämförde de deltagare som har bott i Sverige under större delen av sitt liv (20 år eller längre) och de som har bott i Sverige de senaste tio åren eller kortare. Den senare gruppen rapporterade större problem med att hitta ett arbete än den första gruppen. Det bör ändå nämnas att även de deltagare som är födda och uppvuxna i Sverige, och en del med en eller två vita svenska föräldrar hade svårt att gå framåt i karriären. De flesta muslimska deltagare som intervjuades, både män och kvinnor, hade arbete, men vissa muslimska män och kvinnor berättade att deras föräldrar aldrig hade haft ett jobb i Sverige trots att de

hade bott i landet i 10–25 år, vilket de trodde berodde på bristande språkkunskaper, krigstrauman och rasism. De unga muslimska kvinnorna berättade också att de inte lägger till ett foto i sitt CV när de söker arbete. Det leder ofta till "ett överraskningsmoment" för arbetsgivarna om de blir kallade till en intervju. Några berättade att de hade blivit avfärdade redan innan intervjun började: "De sa till min syster att hon kunde gå därifrån om hon inte tog av sig slöjan innan intervjun ens började, innan de ens hade sagt hej". En svart muslimsk man med doktorsexamen sa: "Jag skickade 300 ansökningar – men fick inget arbete på grund av min bristfälliga svenska". Han berättade vidare hur svårt det är för de äldre generationerna att lära sig svenska och därigenom få tillträde till den svenska arbetsmarknaden. En kvinnlig transnationellt adopterad deltagare minns hur hon i sin ungdom sökte sitt första arbete som tonåring i Malmö (hon talar flytande svenska): "När jag var ung sökte jag arbete som servitris och fick höra att jag kunde arbeta längst bak med disk och aldrig synas. Jag ville vara självständigt och äga ett företag, men jag kunde inte få erfarenheten."

I en intressant redogörelse av en asiatisk kvinna som sökte arbete i en butik i Malmö som hon tyckte om och som påstår sig omfamna mångfald, förklarade hon hur hon efter att ha blivit nominerad och haft en tre timmar lång intervju inte fick tjänsten. Hon tolkade detta som en subtil form av diskriminering, där ägarna letade efter personer "som har samma energi som människor som redan arbetar där. Så det var inte för mycket men inte heller för lite energi. Det är som en lagom svensk mängd energi".

Rasism på arbetsplatsen

Deltagarna upplever också rasdiskriminering på sina arbetsplatser. Det sker exempelvis i marknadsföring, i möten med kunder och i att bli tagen på allvar av sina chefer när de har klagomål. Många deltagare talade om begreppet "minoritetsstress", definierat som den fysiska och psykiska stress som uppstår när man möts av flera krav, rasrelaterade stressfaktorer, fördomar, illvilja och att misstänkliggöras på en och samma gång⁴⁵. Minoritetsstress påverkar den psykiska hälsan hos socialt missgynnade rasmässiga och etniska befolkningsgrupper, medför ofta olika former av överprestation och kan leda till utbrändhet. En svart kvinnlig deltagare beskrev ett implicit problem med att arbeta i Malmö där det är nästan omöjligt att gå framåt som rasifierad person på grund av de rådande nivåerna av rasism och nepotism. "Trots väldigt hög kompetens och överprestation får jag inte de arbeten jag söker. I Malmö finns något som kallas "kompetensbaserad rekrytering", men det fungerar inte. I Malmö handlar det om vem som känner vem. Min hudfärg hindrar mig från att få ett arbete – eller så hindrar människors reaktion på min hudfärg mig."

Deltagarna upplever också att om de gör misstag kommer deras chefer att komma ihåg det, medan vita personer har förmånen att göra misstag som senare glöms bort. Här

⁴⁵ Williams, D.R., 2018, "Stress and the Mental Health of Populations of Color: Advancing Our Understanding of Race-related Stressors". *J Health Soc Behav.* 59(4): 466–485. doi:10.1177/0022146518814251

beskrev särskilt gruppen muslimska kvinnor och män och gruppen asiatiska kvinnor erfarenheter av trakasserier. En muslimsk man berättade att "på jobbet blev jag tillsagd av min chef att inte göra vissa uppgifter. Min chef förklarade inte varför. Jag frågade honom hela tiden varför, så att jag kunde utvecklas, men det var på grund av mitt arabiska namn. Jag fick inte skicka fakturor eller e-post eftersom kunderna skulle se mitt "arabiska namn". Nu har jag bytt till ett mer svenskklingande förnamn."

Intersektionalitet mellan ras och kön är också en intressant aspekt som vi observerade i hur personer som rasifieras som icke-vita vi intervjuade upplevde rasism och diskriminering. Till exempel berättade muslimska och asiatiska kvinnor att det ibland var andra BIPOC personer som gjorde "skitjobbet åt sina vita kollegor eller chefer". De nämner att genomföra anställningsintervjuer och berätta för andra rasifierade personer att de inte fick jobbet. De talade också om hierarkier inom olika gemenskaper och maktkamp mellan personer med olika bakgrund. Till exempel var några asiatiska deltagares erfarenheter på arbetet intressanta eftersom de talade om "positiv särbehandling" på arbetet. De som hade växt upp i Sverige beskrev särskilt detta som ett tveeggat svärd, eftersom de inte behandlades som om de upplevde rasism och diskriminering samtidigt som deras närvaro var symbolisk och ibland sedan användes som vapen mot dem själva. Till exempel skryter företag om sin mångfaldspolicy och säger "vi har henne, hon är [från landet] hon talar svenska" (sagt om en kvinna som har bott hela sitt liv i Sverige). En kvinna berättade om sin erfarenhet av att söka en tjänst för personer som hade en annan bakgrund eller var transnationellt adopterade till en utbildning på en folkhögskola. Trots att hon kände att detta var en "varm upplevelse" undrade hon senare om hon hade valts ut på grund av sin kompetens eller bara på grund av sin etniska bakgrund. En annan deltagare i diskussionen följde upp med att säga: "Men att vara en symbol är bitterljuvt och den positiva särbehandlingen är i slutänden förminskande". En asiatisk kvinna upplevde att om hon förlorade arbetet eller inte kom framåt i sin karriär ansågs det vara hennes eget fel, och folk gaslightade henne ofta. Hon upplevde vidare att varje gång hon försökte ta upp rasism som ett problem på arbetsplatsen uppfattades hon som "alltför aggressiv".

En annan deltagare, också en asiatisk kvinna, förklarade att hennes erfarenheter av rasism på jobbet involverar icke-svenska kollegor; "De svenska kollegorna kanske har några funderingar, men jag tror att det finns ett sunt förnuft i Sverige att folk inte direkt vill säga så till ditt ansikte, särskilt om man känner varandra. Så svenska kollegor säger egentligen ingenting direkt till mig, men några av mina andra kollegor säger att 'asiatiska människor ser likadana ut, jag kan inte skilja dig från den här koreanska tjejen' eller något liknande".

Tillgång till tjänster

Deltagare som använde offentliga tjänster drabbades av rasism och diskriminering inom till exempel socialtjänsten, i kontakter med polisen, inom hälso- och sjukvården och på utbildningsinstitutioner. Rasism i det offentliga rummet och på nätet begränsade också tillgången till och erfarenheterna av olika offentliga tjänster för BIPOC deltagare.

Rasism från myndigheters sida

Händelser av upplevd diskriminering är tydliga i olika kontakter med offentliga institutioner och myndigheter. De tre återkommande myndigheterna var socialtjänsten, polisen och sjukvården – närmare bestämt förlossning och mödravård.

Socialtjänst

Det pågår sedan länge protester bland personer med utrikesbakgrund mot den svenska socialtjänsten eftersom de upplever att socialtjänsten tvångsomhändertar barn från muslimska och svarta familjer i högre grad än från etniskt svenska familjer⁴⁶. Det finns ingen statistik som bekräftar detta, men det är den erfarenhet som särskilt meddelas av de muslimska deltagarna. De upplever att socialtjänsten ser "muslimer" som "säkerhetsshot" och att de "behandlar sina barn som mindre värda än vad svenska föräldrar gör." Deltagarna berättade att socialtjänstens personal har fördomar om andra kulturer. "De tror att vi är våldsamma mot våra barn". Deltagarna tror att problemet är större i Malmö än i andra delar av Sverige. Vi kan inte bekräfta uppgifterna via statistik, men vi är medvetna om att det sprids olika uppgifter på arabiska om socialtjänsten och dess verksamhet. Vi har också fått kännedom om felöversättningar. Eftersom det inte finns någon statistik kan vi dock inte veta hur många barn som tas ifrån muslimska och svarta familjer i Malmö.

En annan deltagare hade en intressant reflektion som kopplade vad hon uppfattade som bristande stöd och tröghet hos offentliga tjänster som påverkar hennes känslor i landet: "De [offentliga tjänster] har inte riktigt tid att bry sig så mycket om varje person och de är också väldigt långsamma, vilket får mig att känna att jag inte är välkommen, eftersom allt tar tid och om du inte har ett personnummer kan du inte göra någonting".

Polisen

Polisen är en av de myndigheter som inte omfattas av diskrimineringslagen. Det är dock även en av de institutioner som kritiseras hårt för rasdiskriminering, rasprofilering och trakasserier i vissa stadsdelar i Malmö, exempelvis Rosengård, där 63 procent av invånarna är utrikesfödda. Alla deltagare, oavsett ålder, kön och bakgrund, var överens om att det måste finnas en särskild enhet som ansvarar för rasistiska övergrepp och som inte är kopplad till polisen. Deltagarna uttryckte att polisen är diskriminerande mot BIPOC ungdomar. Många berättade också att det inte är säkert att det går att ringa polisen för att få hjälp vid rasistiskt våld eller att anmäla rasism. Även här observerar vi den intersektionella karaktären hos erfarenheterna av rasism när det gäller religion, ras och kön. en manlig muslimsk deltagare som växte upp i Rosengård i början av 2000-talet delade med sig av sina erfarenheter:

⁴⁶ <https://www.aa.com.tr/en/europe/muslim-immigrant-families-protest-against-swedish-agency-for-taking-their-children/2501850#>

Jag vill ha så lite kontakt med dem [polisen] som möjligt, både positiv och negativ. Det beror på hur de har betett sig mot oss, varje dag sedan jag var barn. [...] I Rosengård är levnadsförhållandena hårda. [...] Vi kan inte umgås inomhus, så vi drev omkring utomhus. Polisen satt ofta i sina bilar, de gick inte ens ut. Ibland gjorde de det, men för det mesta satt de i sina bilar, de körde runt på gården. [...] Sedan vevade de ner rutan och sa bara "vad gör du här?" [...] Om jag hade varit mognare hade jag sagt: "Jag står utanför mitt hem och min mamma och pappa sitter här uppe. Jag bor här."

Rasism inom vården

Rasismen inom vården är dyr. Även på nationell nivå finns det många rapporter om diskriminering, vilket leder till dålig behandling, långvarig sjukfrånvaro, fysisk och psykisk stress och till och med dödsfall. I ett mål nyligen där en man med sudanesisk bakgrund (som också råkade vara läkare) inte fick den läkarvård han behövde, vilket ledde till hans död, dömdes domstolen för diskriminering⁴⁷. Många av deltagarna nämnde detta fall när de talade om rasismen inom vården. En av våra kvinnliga deltagare berättade om en upplevelse av att ringa efter en ambulans:

Vi var tvungna att ringa efter en ambulans för två personer och den första frågan efter att de sa var de befann sig handlade inte om personernas tillstånd, utan var "och var kommer de ifrån?" Jag sa "Jag vet inte, jag såg dem bara kollapsa. Jag vet inte var de kommer ifrån". "Vilken hudfärg har de?" Det var en faktisk fråga från larmoperatören. VILKEN HUDFÄRG HAR DE? Efter att ha frågat VAR KOMMER DE IFRÅN?

Hon berättade att ambulansen aldrig kom, med motiveringen att de redan hade skickat för många ambulanser till samma plats den dagen.

Deltagarna var överens om att man måste arbeta för att motverka rasism inom hälso- och sjukvården. De intervjuade kvinnorna nämnde särskilt förlossningsavdelningen som en plats där de upplevt rasism och när de tagit med sitt barn eller sin partner till läkaren eller sjukhuset. En svart muslimsk kvinnlig deltagare sa till exempel: "Det är livsfarligt att vara en gravid svart kvinna. På sjukhuset har vi blivit anklagade för att "fejka" och "överreagera". Vi har tränat oss på att hitta metoder för att få hjälp eftersom de oftast inte tror på oss." Muslimska och asiatiska kvinnliga deltagare var överens om att mödravården och förlossningen var farliga för alla kvinnor och betydligt farligare för svarta och kvinnor som rasifieras som icke-vita. Kvinnliga deltagare berättade om hur de hade behandlats vårdslöst, att de var rädda för sitt barn och sig själva och att de behandlades som om de inte kände smärta av sjuksköterskor, läkare och barnmorskor. En svart kvinna berättade om att föda ensam eftersom hennes man inte fick vara hos henne under covid-19-pandemin. På grund av sina upprepade dagliga upplevelser som svart kvinna sa hon att hon var rädd, eftersom det inte fanns någon som kunde tala för henne.

⁴⁷ <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vast/domen-stroke-kallades-kulturell-svimning>

En asiatisk deltagare berättade att när hon gick till ögonläkaren drog läkaren slutsatsen att hon hade svårigheter med sin syn eftersom hon var en asiatisk person med små ögon; och rekommenderade henne att sluta läsa så mycket. Hon nämnde också att läkare tenderar att vilja dela sin medicinska åsikt om patienternas rasialbakgrund: Till exempel: "Åh, den här rasen tenderar att ha den här sjukdomen. Detta beror på att det är genetiskt. Visste du att det kan hända ibland?"

De intervjuade männen verkade endast ha få exempel på rasism inom vården. De sa att de inte visste om den diskriminering de upplevde på sjukhusen berodde på rasism eller på att välfärdsstaten var pressad. Några av de intervjuade männen påpekade också att de ofta behandlas av läkare som också är invandrare och därför känner sig väl bemötta. Det fanns dock även mer negativa berättelser. En av deltagarna berättade också att hans pappa hade blivit illa behandlad på akuten på grund av att personalen antog att pappan inte talade svenska (vilket han gjorde). Som nämnts ovan kände en annan manlig deltagare att sjuksköterskorna inte ville röra honom eftersom han är svart.

Rasism i skolan

Många deltagare reflekterade över sina liv och berättade om den rasism som de hade upplevt i skolan. En kvinnlig deltagare reflekterade över sin upplevelse: "Om jag var tyst sa läraren att jag var för tyst, om jag förde oväsen sa läraren att jag var för högljudd, medan min vän [som var blond] aldrig fick några kommentarer. [...] Förskoletiden var fantastisk. Den kommunala grundskolan var jobbigast och sedan blev det bättre i gymnasiet, men jag lärde mig att överprestera i alla skolor för att överleva." De deltagare som har barn reflekterade också över de ständiga diskrimineringsmönstren i skolan och i det nuvarande utbildningssystemet. De som arbetade som volontärer i utbildningsorganisationer berättade om sina erfarenheter från Malmöskolor, där de har mött fördomar från lärare, och de har understrukt bristen på utbildning bland lärare när det gäller rasism och antirasistiska strategier. I fokusgruppen med muslimska män fokuserade man på lärarna i området Rosengård. Rosengård är som sagt ett särskilt bostadsområde där 63 procent av invånarna är utrikesfödda. En deltagare sa "Lärarna låter inte barnen i Rosengård följa sina drömmar. En elev ville bli läkare [eftersom hans pappa är läkare]. Läraren sa att det inte var möjligt, och att eleven borde fundera över andra yrken. Som exempel nämndes servitör eller städpersonal." En svart deltagare som växte upp i Rosengård berättade en liknande historia i en intervju: "Jag minns att jag gick i femte klass. [...] Hon [min lärare] frågade mig: Vad vill du bli när du blir stor? Jag hade drömmar. Jag ville bli pilot. Hon sa "jaha, men satsa inte på det. Du borde nog satsa på något enklare, som dina föräldrar, kanske städare eller taxichaufför?"

Rasism i det offentliga rummet

Deltagarna berättade om sina erfarenheter av diskriminering och rasism i det offentliga rummet, vilket inkluderar erfarenheter i kollektivtrafiken, i butiker, i offentlig verksamhet,

på bibliotek och i vissa geografiska områden i Malmö. När det gäller rasism i det offentliga rummet skiljer sig svarta deltagares erfarenheter från muslimska eller asiatiska deltagares, även om de senare också hade erfarenhet av direkt rasism. Svarta deltagare berättade om direkta rasistiska kommentarer på tåg, i parker, när de tränar, i idrottsföreningar, i affärer, på bibliotek och på gatan, på lekplatser, i tillgången till bostäder, i privata utrymmen och när de kör bil eller cyklar. En svart kvinna som älskar att vara ute i naturen berättade att hon inte kände sig trygg i naturområden, eftersom det finns så få andra svarta personer där. En blandad svart kvinna sa "I Folkets Park tränade jag och en vit svensk man kom fram till mig och sa att jag inte fick göra armhävningar på bänken. Jag såg mig omkring och alla andra tränade också. Han började filma mig och sa på engelska "se hur de kommer hit och förstör alla våra platser". En blandad svart man sa "Jag blir ibland ganska lat, och rakar mig inte på ett tag. Om jag inte har rakat av mig skägget märker jag att ingen kommer fram till mig när jag går och leker med min son på den lokala lekplatsen. Om de hör mig tala amerikansk engelska förändras allt. Det är som att "åh, han är inte farlig"."

I butiker upplevde svarta, asiatiska och muslimska deltagare att de blev kallade smutsiga, anklagade för stöld av säkerhetsvakter och kallade nedsättande ord såsom N-ordet eller "terrorist" av personal och andra kunder. Deltagarna berättade allmänt att de ofta fick sina väskor och jackor kontrollerade av säkerhetspersonal i gallerior och biografier. En svart kvinna berättade om när hon blev kallad N-ordet när hon var med sina barn och handlade och fick stöd av en utomstående person: "Jag gick till personalen. Personalen stöttade mig och det var bra att mina barn fick se att man kan säga ifrån och be om hjälp. Personen som trakasserade oss var tvungen att lämna butiken."

En annan deltagare, vars fru blev slagen med en korg av en äldre vit kvinnlig kund i en livsmedelsbutik, hade dock blandade känslor för det stöd de fick från personalen. Medan de fysiskt skyddade hans fru genom att göra en ring runt henne, hade de bestämt sig för att lösa problemet genom att be den äldre kvinnan att lämna butiken i stället för att ringa polisen, som han bett dem om. Efter att ha reflekterat över händelsen konstaterade han att problemet inte var löst bara genom att kvinnan som slog hans fru lämnade butiken, och han kände att han tystades genom att bli nekad möjlighet till telefonsamtalet till polisen.

Rasism på nätet

Erfarenheter av rasism på nätet var ett återkommande tema. Deltagarna hade idéer om hur man skulle kunna stoppa rasism i fysiska offentliga rum, men internet verkade vara ett helt separat utrymme där hatet tillåts flöda, och ingen hade idéer om hur man skulle få slut på det, annat än att avlägsna sig från sociala medier och sluta läsa nyheter på nätet och kommentarsfält. De flesta deltagare sa därför att de använder sociala medier och nyhetskanaler så lite som möjligt. De nätforum som nämndes var Facebook, Instagram, Reddit, Twitter (numera X) och kommentarsfälten på svenska nyhetskanaler. Det fanns tydliga skärningspunkter mellan rasism och sexism i många av de exempel som gavs, till

exempel specifikt mot muslimska män, asiatiska kvinnor och svarte personer. När några deltagare ombads att ge exempel vägrade de att uttala orden. Andra gav exempel som "svartskalle⁴⁸", "jag skulle vilja k**** den där N-ordet" och "alla araber är våldtäktsmän". Deltagarna upplevde också trakasserier på nätet via e-post, telefon och sms i samband med arbete, fritidsaktiviteter eller volontärarbete. En deltagare hade exponerats i skrivna artiklar på nätet där denne hade blivit felciterad och felaktigt framställd av en svensk journalist. "Efter detta fick jag typ 600 sms med hatiskt innehåll på min privata telefon, e-post och sociala medier." En annan deltagare, en asiatisk kvinna, delade med sig av sina erfarenheter av att ha blivit sexualiserad inte bara på dating appar utan också på språkutbytesplattformar:

Jag använde många appar skapade för att hitta språkutbytespartners, eftersom jag ville lära mig svenska, men jag var tvungen att sluta med allt eftersom jag fick för många meddelanden från människor, som jag från profild bild kunna se var vita svenska män, som ville ha sex med asiatiska kvinnor.

En annan muslimsk man berättade:

På Reddit finns särskilda "Malmö"-sidor och "Sverige"-sidor, där mycket hat delas. Jag har sett ett inlägg av en grupp som planerade en attack mot invandrare i Malmö och jag anmälde det till polisen. Näthatet finns kvar trots att jag har anmält det.

Alla berättade att det är lätt att anmäla hat och rasism på nätet, men oftast får de ett mejl om att klagomålet inte omfattas av policyn för det företag som de har klagat hos, t.ex. Facebook, Instagram eller Reddit, och klagomålet leder ingenvart. En muslimsk manlig deltagare gjorde en optimistisk kommentar och betonade allvaret i rasismen på nätet: "Min erfarenhet är att när jag träffar människor på nätet så finns det mycket hat och fördomar, men när jag träffar människor öga mot öga är det väldigt annorlunda och mycket bättre."

Intressenters erfarenheter

Vi har intervjuat 22 personer (16 personer i fokusgrupper och sex individuella intervjuer) som representerar offentlig sektor, civilsamhällesorganisationer och politiker, för att undersöka deras perspektiv och erfarenheter av att bevittna diskriminering och rasism i Malmö. Vi har även frågat dem hur deras organisationer hanterar och arbetar mot rasism.

De flesta av de intervjuade intressenterna är överens om att kärnproblemet i Sverige är att svenskar på individuell, institutionell och strukturell nivå har svårt att erkänna den rasism som finns och att förnekelsen av rasism därför är utbredd. Många tar upp att den terminologi som används när man talar om rasism och diskriminering i Sverige är

⁴⁸ Svartskalle är enligt Svenska Akademiens ordlista ett starkt nedsättande begrepp som syftar på en mörkhyad eller mörkhårig invandrare. Högsta domstolen förklarade 1989 att uttrycket var förolämpande och kränkande enligt Brottsbalken 5 kap 3 § 1 st, om ärekränkning.

problematiserande, och att ordet och begreppet ras sällan tas upp: "Det är omöjligt att ta itu med rasism om vi inte talar om ras". En intressent sa, i samband med behovet av att tala om ras, att "hudfärgen spelar roll, det handlar inte om huruvida du är född i Sverige eller har svenskt namn."

Många intressenter reflekterade också kritiskt över bilden av landet Sverige och dess anseende som världens moraliska ledare med neutralitet och flyktingvälkomnande, och därefter idén om att svenskar är icke-rasister och bättre än andra. Det finns en uppfattning om att "vårt problem med diskriminering och rasism inte är ett lika stort problem som andra länders", sa en intressent. "När man tar upp frågan om rasism känner sig folk attackerade. Det måste förändras", tillade en annan intressent. Flera intressenter reflekterade över sin egen arbetsplats, sin position och sina rutiner. En intressent berättade "I arbetslaget ser personer med vit svensk bakgrund inte alltid vad de själva utsätter andra kollegor med icke-vit minoritetsbakgrund för, och de behöver utbildas och få verktyg för hur de själva ska ta sig an problemen."

Det rådde enighet om att rasism handlar om hur individer rasifieras som icke-vita och hur det minskar deras möjligheter till likabehandling. Som erfarenheterna bland BIPOC personer exemplifierade bevittnar intressenterna hur individuella fördomar och implicit rasistiska rutiner senare tar sig uttryck i strukturell rasism i olika samhällsfunktioner. Socialtjänsten är ett av de områden som intressenterna lyfte, med anledning av de aktuella händelser som beskrivs ovan. Intressenterna såg att upprepade dagliga erfarenheter av diskriminering och rasism leder till stress hos minoriteter. Ett av de exempel som nämndes är att människor är rädda för och undviker kontakter med olika institutioner och vissa funktioner i samhället (Migrationsverket, socialtjänsten, säkerhetsvakter), på grund av den rasism som de upplever och ser. Människor använder olika strategier för att undvika onödiga konflikter, t.ex. att gå in i en butik med händerna tydligt utanför fickorna så att man inte blir misstänkt för att stjäla från butiken. Intressenterna var överens om att människor håller tyst när de utsätts för diskriminering på arbetsplatsen, eftersom de inte vill förlora arbetet. En del ansåg också att enskilda personers geografiska rörlighet är begränsad på grund av rädslan för att bli visiterade. Det är denna rädsla som intressenter som tillhör majoritetsbefolkningen inte upplever själva, utan vittnar om genom kollegor och personer som de träffar regelbundet. Många framhöll privilegier och makt som mekanismer som vidmakthåller strukturell rasism. Eftersom strukturell rasism handlar om att upprätthålla privilegier erkände många intressenter att det finns diskriminering och internaliserad rasism som vidmakthålls även mellan olika etniska minoritetsgrupper.

Intressenterna betonade också intersektionalitet, det vill säga att den rasism och diskriminering som enskilda personer utsätts för beror på kön, sexualitet, hudfärg och religiös bakgrund och förvärras av dessa olika intersektionaliteter. Många intressenter nämnde exempelvis att det är svårare för utrikesfödda kvinnliga invandrare att få arbete jämfört med manliga invandrare, vilket också framgår av den nationella statistiken. Flera

intressenter nämnde särskilt hur erfarenheter och verkligheten av rasism ser olika ut för olika personer: "Ju vitare du är desto mindre rasism utsätts du för." Personer som arbetar för mindre icke-statliga organisationer nämnde också att det var svårare att få finansiering när personalen i huvudsak består av BIPOC personer. De upplever att organisationen är rasifierad och att det är lättare att få tillgång till finansiering om deras vita kollegor ansöker. De var också överens om att de som uppfattas som muslimer, svarta och de som bär hijab utsätts för mer rasism, vilket är ett eko av de erfarenheter som de BIPOC deltagarna berättade om i fokusgruppsintervjuer. Många nämnde skillnaderna i mottagandet av flyktingar från Ukraina, Afghanistan och Syrien och försökte förstå det genom att ställa frågan "är det för att de är vita?"

De svenska normer som de BIPOC deltagarna tog upp var också ett ämne som diskuterades av intressenterna. Utifrån intressenternas perspektiv diskuterades att det finns en nedlåtande kultur som dikterar hur och vad man ska göra när man uppfattas vara utanför "den svenska normen". Ett exempel är hur skolbarn och deras föräldrar instrueras under ramadan och fastan: "Alla föräldrar vet vilken typ av näring barn behöver. De är experter [på vad de ska göra när de fastar] men vi säger åt dem vad de ska göra." Det nämndes särskilt hur lärare i skolan tenderar att vara nedlåtande mot muslimska föräldrar under ramadan. Dessutom tog många intressenter som identifierade sig som vita upp sin tillgång till resurser som vita. De reflekterade över sina egna och sina kollegors "White savior complex", att de kommer utifrån och skapar projekt i så kallade "marginaliserade områden", exempelvis Rosengård. De ser att inte bara svenska språkkunskaper, utan det specifika språk som används för att ansöka om finansiering och projekt blir ett hinder för många BIPOC gemenskaper. Detta bekräftades av BIPOC personer och intressenter som identifierar sig som BIPOC.

Rasism på arbetsmarknaden och i skolan lyftes fram som specifika områden som måste uppmärksammas. Inte bara diskriminerande och fördomsfulla förhållningssätt bland lärare i skolan, utan även lärarnas brist på kunskap och verktyg för att arbeta mot rasism togs upp som problem. Flera intressenter påpekade att skolorna, särskilt grundskolorna som är obligatorisk, bör spela en mer aktiv roll i arbetet mot rasism genom sina läroplaner.

Intressenterna betonade upprepade gånger att tillit är en viktig aspekt av samhället och framhöll konsekvenserna av att tilliten minskar bland dem som inte får möjligheterna. Ju mer vardaglig rasism och diskriminering den befolkningen som rasifieras som icke-vita upplever, desto mindre tillit kommer den att ha till olika institutioner, däribland socialtjänst, polis och skolpersonal, som de borde lita på. För att skapa tillit uttryckte många att människor behöver knyta kontakter och att större plattformar måste skapas på ett enklare sätt för organisering mot rasism. Många sa att det redan finns plattformar i Malmö, men att de är otillräckliga och utesluter vissa grupper från tillgång till finansiering, sändningstid och därmed inflytande. Intressenterna ansåg att plattformarna och tillgången till dem borde förenklas. De sa att man redan hade slösat bort mycket tid på att försöka bygga plattformar.

Några intressenter berättade att de är glada över att arbeta i Malmö jämfört med andra platser i Sverige, eftersom Malmö har en del politik och politiker som är engagerade i detta ämne, och det finns medel avsatta för arbetet mot rasism. Civilsamhällesorganisationer fruktar vad som kommer att hända i framtiden, eftersom den huvudsakliga statliga finansiering som når deras organisationer har minskat och de måste hitta nya sätt att organisera sig med mindre personal och mindre finansiering. Många nämnde också begränsningarna i den nationella och lokala politiken.

Det rådde enighet om att den nödvändiga lagstiftningen och politiken finns, t.ex. antidiskrimineringslagen, men att den inte genomförs på rätt sätt. De problem som togs upp var att diskrimineringsfall fördes till domstol, begränsningarna när det gäller anonyma klagomål på diskriminering på arbetsplatsen samt konsekvenserna av och risken vid visseblåsning. Många intressenter var kritiska till sina egna organisationers policyer, som inte specifikt tar upp antirasism. En intressent sa "Vi har jämlikhet, inkludering, delaktighet och demokrati på den politiska agendan, men vi har inget antirasistiskt arbete eller någon policy om det." Denna kommentar motsvarar det senaste policysvaret från Malmö stad. Den tio år gamla antidiskrimineringsstrategin ersätts med en övergripande policy om mänskliga rättigheter.

Behov, begränsningar och möjligheter

Erfarenheterna och synpunkterna från de BIPOC deltagarna och intressenterna väcker många viktiga frågor och punkter som behöver lyftas fram. Vi sammanfattar med egna ord de behov, begränsningar och möjligheter som togs upp och redovisades av de 43 deltagarna i detta projekt. Vi identifierar begränsningarna i de befintliga rättsliga och politiska ramarna samt behoven av åtgärder.

Begränsningar i lagstiftning och politik

Både de BIPOC deltagarna och intressenterna var mycket tydliga med att ord måste översättas till handling. Alla är överens om att policydokument inte leder till förändring. Åtgärder måste vidtas när det gäller strukturella aspekter och enskilda åtgärder. Flera har kritiserat den nuvarande diskrimineringslagen och påpekat att det måste finnas rättsliga konsekvenser av att vara rasist. Sverige har en nationell antidiskrimineringslagstiftning och nationella och lokala ombudsmän, som är de kontaktpunkter dit personer som upplever diskriminering kan vända sig, och lokala policyer som stöder antirasism- och antidiskrimineringsagendor. De befintliga ramarna och strategierna är dock inte tillräckliga. Många inom de BIPOC gemenskaperna känner till att det finns en diskrimineringsombudsman, och många har erfarenhet av att anmäla fall. Bland dem som har gjort det är den gemensamma erfarenheten att ingenting händer. Flera betonade vikten av att stärka lagstiftningen för att skydda enskilda personer från rasdiskriminering

och säkerställa rättvisa rättegångar i rasismrelaterade fall. Behovet av dokumentation, exempelvis jämlikhetsdata och kvalitativ uppföljning, lyftes med avseende på behovet av att genomföra vissa aspekter av positiv särbehandling. Dessutom pekade flera intressenter och BIPOC deltagare på att det behövs en särskild myndighet eller en separat enhet från polisen som arbetar särskilt för att dokumentera och hantera rasdiskriminering, trakasserier och hatbrott.

På lokal nivå är det avgörande att säkra ekonomiska medel för att genomföra politiken och tillhandahålla nödvändig utbildning och verksamhet för arbetet mot rasism och diskriminering. Flera intressenter nämnde att de själva har en intern policy som inte uttryckligen nämner rasism och antirasism på sitt arbete. Trots att övergripande begrepp som inkludering, demokrati, lika deltagande och mänskliga rättigheter är centrala i deras arbete är de överens om att diskriminering och rasism bör hanteras med den specifika terminologi som erkänner att ras, etnicitet, religion och hudfärg spelar roll för enskilda personer i samhället.

Behov av stöd från utomstående

Många deltagare tog upp kraften i att utomstående agerar. En del personer säger ifrån, medan andra är tysta eftersom de inte vet hur de ska hantera situationen när de bevittnar rasism och diskriminering. De BIPOC deltagarna var mycket tydliga med att de behöver att utomstående säger ifrån, och antingen skyddar dem fysiskt eller tilltalar dem genom ett enkelt språk som "vi är med dig", så att det är tydligt att man inte är ensam i situationen. Ett annat tillvägagångssätt kan vara att säga emot förövaren eller hjälpa offret att komma bort från situationen. Att filma händelsen är inte den bästa lösningen eftersom personer ibland gömmer sig bakom filmningen och faktiskt inte gör något för att ingripa i situationen, men i andra fall nämndes det att det vore bra att ha bevis på vad som hände. Det gäller till exempel vid filmning av övergrepp av poliser. Flera intressenter pekade också på att det behövs utbildning i antirasistiskt självförsvar. De BIPOC deltagarna utvecklade idén om att skapa en organisation för att registrera alla typer av rasistiska möten som personer upplever på offentliga platser, oavsett hur allvarliga de är, och ha en specifik hjälplinje för rasistiska övergrepp. Flera BIPOC deltagare sa att om ett sådant initiativ fanns i deras stad skulle de anteckna numret och använda det nästa gång. Tanken var att sätta upp flygblad, fysiskt och online, med kontaktuppgifter och information om hur man anmäler händelser på offentliga platser, i butiker, på bibliotek, i simhallar, i parker, på sjukhus, i skolor, på universitet osv.

Behov av ändamålsenlig finansiering

Det civila samhällets organisationers roll och stöd är avgörande för att genomföra policyer lokalt, förespråka antidiskriminering och antirasism och sprida kunskap om rasism. Många deltagare hävdade att det effektivaste sättet är att ge finansiering genom civilsamhällesorganisationer, föreningar, nätverk med vardagliga kontakter med Malmöbor

från alla etniska och rasmässiga bakgrunder. De BIPOC deltagarna diskuterade att eftersom rasism är ett systemproblem är det ingen idé att söka stöd från personer som är en del av systemet. Det hör samman med frågan om förlorat förtroende på grund av upprepade erfarenheter av diskriminering. Här måste man också ha ett kritiskt förhållningssätt till "White savior complex". Det är viktigt att se till att resurserna i praktiken når rätt personer och organisationer, och de insatser som behövs mest i samhället.

Behov av dialog

Det rådde enighet om att segregation begränsade relationerna med de vita svenskarna men också mellan olika minoritetsgrupper. Några förslag för att främja kontakten mellan olika grupper var fysiska mötesplatser och evenemang där man kan diskutera sina erfarenheter och olikheter, eller föra människor samman på ett organiserat sätt utöver att tvinga dem att bo i samma områden när de kanske inte vill. På grund av bristen på direkta kontakter mellan människor tror många att medier bidrar till att forma samhällets syn på olika rasmässiga, etniska och religiösa grupper. Medieorganisationer bör vara medvetna om hur deras rapportering kan påverka allmänhetens uppfattning om olika grupper, och om vikten av många olika perspektiv och representation.

Behov av utbildning

Det behövs också utbildning och resurser där vita svenskar får lära sig hur det är att uppleva rasism och hur de kan agera när de bevittnar det. Lärare nämndes som en särskilt viktig grupp personer som måste få rätt verktyg, kunskaper och kompetens för att hantera och bekämpa rasism. Ökad medvetenhet och utbildning bör inbegripa ökad kunskap i den BIPOC gemenskapen om juridiska rättigheter och om de rasrelaterade och etniska skillnaderna i samhället i den vita majoriteten. Det inbegriper att utveckla kompetens för att ta itu med frågor som minoritetsstress, gaslighting och nedlåtande attityder och specifikt ta itu med rasismen i Sverige.

4. Slutsats

Trots diskrimineringslagen, olika nationella och lokala handlingsplaner, policyer och finansiering är rasism och diskriminering ett allvarligt vardagsproblem i Sverige och Malmö. Den största utmaningen är att gå från ord till handling, och därför är det viktigt att ha den politiska viljan, tydliga mål och ansvarsfulla organisationer som tar ansvar för genomförandet av policyer och handlingsplaner. Det behövs en samordnad och effektiv plan som inbegriper finansiering, dialog och utbildning.

Flera goda exempel kan identifieras i Malmö stad idag. **Öppna Malmö**⁴⁹ som en övergripande plattform för dialog om afrofobi och antisvart rasism, antisemitism, islamofobi och antimuslimsk rasism, antiziganism och hbtqia+-relaterade frågor. **Projektet Antirasistiska monument**⁵⁰ kom till efter ett initiativ från Malmöbor och civilsamhällesorganisationer, för att ta itu med behovet av att resa ett antirasistiskt monument som skulle kunna fungera som en samlingsplats där Malmöborna kan bearbeta de rasistiska attacker som ägde rum mellan 2003 och 2010⁵¹. Tillsammans med initiativtagarna till föreningen Antirasistiskt monument arbetar kulturförvaltningen just nu med att skapa ett platspecifikt offentligt konstverk – ett antirasistiskt monument – med en framträdande placering i en park på Möllevången (i folkmun kallad Möllan – en socialt blandad, gentrifierande stadsdel i centrala Malmö⁵²). **Informations- och kunskapscentret för romer (RIKC)**⁵³, som är en permanent del av Malmö stad, är ett annat exempel på god praxis som kan tillämpas på andra etniska minoritetsgrupper. RIKC samordnar frågor som rör den nationella minoriteten romer i Malmö kommun och ökar den romska gemenskapens delaktighet och inflytande i samhället. Den afrosvenska gemenskapen i Malmö har upprepade gånger bett staden att inrätta ett motsvarande center för den svarta svenska gemenskapen, vilket ännu inte har förverkligats.

En antirasistisk verksamhet med skolbarn som har varit framgångsrik i mer än ett decennium är **Grundskolefotboll mot rasismer**, ett tvärsektorielt program som initierats och drivs av Gustavo Nazar, som arbetar för Malmö stad. Sedan 2013 finns den på enheten Pedagogisk inspiration på grundskoleförvaltningens utvecklingsavdelning i Malmö stad. Under 2022/2023 samarbetar de med 30 av Malmös grundskolor i ett nätverk som även består av Malmö FF, MKB, Hela Malmö, Tillsammans i Förening, DOIT, RF-SISU Skåne, kulturförvaltningen, grundskoleförvaltningens biblioteksutveckling och Rädda Barnen.

⁴⁹ <https://malmo.se/Oppna-Malmo.html>

⁵⁰ <https://malmo.se/Sa-arbetar-vi-med.../Kultur---projekt-och-satsningar/Malmo-konst/Pagaende-projekt/Antirasistiskt-monument.html>

⁵¹ Mellan 2003 och 2010 begick Peter Mangs mord och mordförsök mot mer än ett dussin Malmöbor. Brotten har främst varit riktade mot Malmös svarta, muslimska och romska invånare. Den 24 juli 2012 dömdes Mangs i Malmö tingsrätt för två mord, fyra mordförsök och tre fall av grovt olaga hot, vilket gav livstids fängelse. Domen överklagades och den 25 april 2013 ändrade hovrätten över Skåne och Blekinge tingsrättens dom och dömdes Mangs till livstids fängelse för två mord och åtta mordförsök.

⁵² <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/anti.12872>

⁵³ <https://malmo.se/Romskt-informations--och-kunskapscenter-RIKC/RIKC---English.html>

ABF, Arbetarnas bildningsförbund är en av de civilsamhällesorganisationer som specifikt förespråkar och talar om **antirasistisk folkbildning**⁵⁴ för att tillhandahålla verktyg, motstånd och gemenskap. Tillsammans med föreningar arrangerar man utbildningar, boksamtal och kulturevenemang. Bland deras insatser finns **Antirasistisk Filmvecka och Forum för rättvisa för afrosvenskar**.

Trots dessa ansträngningar visar vårt arbete att rasism och diskriminering fortfarande finns i Malmö och i Sverige. Alla Sveriges invånare⁵⁵, oavsett medborgarskap, har samma tillgång till utbildning, arbetsmarknad, bostad, hälso- och sjukvård och andra aspekter som är väsentliga för våra liv, vilket inte alltid är fallet i olika EU-länder. Den strukturella rasismen i Sverige är dock djupt rotad i de institutionella rutiner, attityder och normer som är diskriminerande som enskilda personer omedvetet utövar, vilket är svårare att motverka. Denna punkt kännetecknas av de erfarenheter som delas av de BIPOC deltagarna, och bekräftas även av de kamper och svårigheter som intressenterna möter. Som de 43 deltagarna påpekade är den omedelbara utmaningen för Malmö att gå från ord till handling.

⁵⁴ <https://www.abf.se/distrikt--avdelningar/abf-skane/abf-malmo/antirasism/>

⁵⁵ Invånare är per definition alla som bor i Sverige med ett uppehållstillstånd på 13 månader eller mer.

Bilaga 1

Intervjuerna och fokusgruppsintervjuerna genomfördes av författarna Sayaka Osanami Törngren, Mette Edith Stendevad och Nahikari Irastorza vid MIM, Malmö universitet i augusti och september 2023.

Intervjuer och fokusgrupp: BIPOC personer, N=21

Fokusgrupp	Kön	Födelse land	Vistelse tid i Sverige
Muslimska kvinnor	Kvinnor	Syrien	6-10 år
Muslimska kvinnor	Kvinnor	Sverige	N/A
Muslimska kvinnor	Kvinnor	Sverige	N/A
Muslimska kvinnor	Kvinnor	Somalia	6-10 år
Rasifierade blandade kön	Kvinnor	Japan	1-5 år
Rasifierade blandade kön	Kvinnor	Japan	1-5 år
Rasifierade blandade kön	Män	Kongo	1-5 år
Rasifierade blandade kön	Män	Pakistan	10-20 år
Muslimska män	Män	Syrien	10-20 år
Muslimska män	Män	Jemen	6-10 år
Muslimska män	Män	Syrien	6-10 år
Muslimska män	Män	Syrien	6-10 år
Rasifierade kvinnor	Kvinnor	Sri Lanka	Transnationellt adopterade
Rasifierade kvinnor	Kvinnor	Sydkorea	Transnationellt adopterade
Rasifierade kvinnor	Kvinnor	Sverige	N/A
Rasifierade kvinnor	Kvinnor	Syrien	10-20 år
Individuell intervju	Kvinna	Storbritannien	1-5 år
Individuell intervju	Man	USA	1-5 år
Individuell intervju	Man	Irak	Mer än 20 år
Individuell intervju	Kvinna	Japan	1-5 år
Individuell intervju	Man	Sverige	N/A

Intervjuer och fokusgrupp för intressenter (N=22)

Offentlig sektor

Länsstyrelsen Skåne län

Malmö kommun (Kulturförvaltningen, Stadsbyggnadskontoret och avdelningen för social hållbarhet)

Tredje sektorn/Civilsamhällesorganisation

Malmö Community Biennial (CommunityKulturCentrum): Arbetar med kultur som en rättighet och möjlighet att delta och engagera sig i sin vardag, och i sin närmiljö.

Malmö Ideella: En paraplyorganisation och samverkansorganisation i Malmö för olika samhällssektorer för att tillsammans skapa framtidens hållbara samhälle.

Nätverket Idéburen sektor Skåne: En paraplyorganisation som samlar ett brett spektrum av organisationer inom tredje sektorn, däribland humanitära organisationer, studie- och idrottsföreningar och sociala entreprenörer i Skåne län.

Open Skåne: Stiftelse som arbetar med samtal mellan religioner och trosuppfattningar i Skåne.

Rädda Barnen

Studiefrämjandet

Sweldeas AB: Organisation med ett socialt uppdrag som fokuserar på miljömässig och social hållbarhet.

Tamam: Mötesplatser för ungdomar.

Tamam Luna: Mötesplats för unga hbtq+-ungdomar som är rasifierade som icke-vita.

Individuella intressenter

Anjali Haryana, expert på diskriminering och antirasism, särskilt i samband med barns och kvinnors rättigheter.

Tatjana Ristovski, Internationella kvinnoorganisationen

Amani Loubani, kommunalråd för mänskliga rättigheter, Malmö kommun.

Anonyma enskilda intervjupersoner från ABF (Arbetarnas bildningsförbund), Rädda Barnen, Panafrikanska rörelsen för rättvisa och Transnationellt Adopterades Riksorganisation.

City for Everybody - Building Responsible Action for Inclusive Local Communities (CIFER)

National report – Sweden

Authors:

Mette Edith Stendevad, Sayaka Osanami Törngren och
Nahikari Irastorza

1. Introduction

This report collects the experiences of racism and discrimination of residents in the city of Malmö, which, together with an analysis of current policies and actions, will serve as the foundation for designing and piloting bystander anti-racist trainings among local authorities, educational institutions and civil society organizations. Despite the increasing diversity in the city of Malmö, and various policy developments such as the Discrimination Act and national and local action plans, racism and discrimination remain a salient problem for people living in Sweden and Malmö.

Sweden was a country of emigration from the second half of 1800s up to the first decades of the 1900s. 1930 marked the first year Sweden recorded more people immigrating than emigrating, turning it into a country of immigration. Swedish industry experienced a golden period and a labour force shortage in the early post-Second World War period, calling for labour migration from other Nordic and European countries. Immigrants came to Sweden to work, until the oil crisis in the early 1970s. From the 1980s, the predominant categories of immigration became asylum seekers and those seeking family reunification. As the dominant category of migration shifted from labour to asylum, countries of origin also did as most asylum seekers came from outside Europe (with the exception of those coming from former Yugoslavian countries). As a result, the number of asylum seekers arriving in Sweden has steadily grown since the 1980s. However, in 2015 Sweden experienced the arrival of an unparalleled number of asylum seekers, with 162 877 asylum applications⁵⁶ due to the continued conflict in Syria since 2011 and the largest refugee and displacement situation in the Middle East and Europe⁵⁷.

The continuous migration flows to Sweden over the last century, and in particular, the inflows of non-European migrants from the 1970s onward, have resulted in an increasing ethnic and racial diversity in the country. In 2023, 20 % of the ten million residents of Sweden were born abroad, and 6 percent of people born in Sweden have two foreign-born parents, while 8 percent of them have one parent born abroad. Sweden does not collect any statistics about individuals' ethnicity and race; and therefore, researchers use administrative data on individuals and their parents' countries of birth as a proxy for ethnicity. Based on these data, we know that about 3% of the total of 10 million persons residing in Sweden in 2023 were born in or have two parents born in African countries, 3% in Asia, 1% in Latin America, 8 % in the Middle East and 10% in other countries⁵⁸.

⁵⁶ <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Migration-till-Sverige/Historik.html>

⁵⁷ The conflict that began as a forceful crackdown on peaceful student protests against the government of Syria on March 15, 2011, and escalated to full-scale violence, has entered its 12th year.

⁵⁸ The numbers are based on Statistics Sweden's data on population in Sweden based on countries of birth and countries of origin, including parental countries of origin. Each category includes countries within the specified geographic area. The statistics only include those who are foreign born or native-born individuals with two foreign born parents from the same country of birth, which means that mixed persons are not included in the table referring to 1st and 2nd generation. <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-composition/population-statistics/>

Malmö, the third-largest city in Sweden, prides itself on being a city representing 186 different nationalities of whom 36% of the approximately 350,000 inhabitants are foreign-born, and 22% are born in Sweden with one or two foreign-born parents. Therefore, the residents of Malmö who are born in Sweden with two parents born in Sweden – a proxy for the White Swedish population – are already a numerical minority (42%) in the city. The largest foreign-born populations are from Iraq (around 12,000), Syria (8,700) and Denmark (7,500)⁵⁹.

As much as the city proudly showcases its diversity, however, not surprisingly, the foreign-born population struggles more than the native-born: unemployment is higher among them and there is about a 100,000 SEK (8600 Euro) difference in the median annual income between them and the native-born. The income gap is particularly wide between the native-born and those born in Asia, including the Middle East (170,000 SEK or 15,000 Euro)⁶⁰.

Foreign-born people and the non-White native-born minorities struggle economically. Especially those who identify as Afro-Swedes, Black and/or Muslims in Sweden face racism and discrimination also outside of the labour market, and there are specific national action plans to tackle Afrophobia and Islamophobia⁶¹. Moreover, hate crimes motivated by Afrophobia and Islamophobia are on the rise nationally⁶². The city of Malmö actively works against antimuslim and anti-black racism⁶³ and is also in the process of establishing a local action plan against Afrophobia and Islamophobia (which is proposed to be in place in 2024). Contrary to the well-established consensus for the needs to tackle Afrophobia and Islamophobia, Asians and Asian Swedes are consistently invisible from this anti-racist political, social and research arena, despite their growing population since the 1970s⁶⁴.

Based on the above, in this project we have selected Black, Muslim, and Asian populations as a focus of our study. In 2022, approximately 2% of the residents of Malmö were born in African countries, 4% in Asia, and 12 % in the Middle East and North Africa⁶⁵. For these three groups, we pay special attention to the differences between the experiences of women and men, as research in Sweden shows how experiences of racism intersects with

⁵⁹ [Befolkning - Malmö stad \(malmo.se\)](https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/hushallens-ekonomi/inkomster-och-inkomstfordelning/inkomster-och-skatter/)

⁶⁰ Statistics Sweden (official); tax statistics. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/hushallens-ekonomi/inkomster-och-inkomstfordelning/inkomster-och-skatter/>

⁶¹ See for example the report by Discrimination Ombudsman: <https://www.do.se/download/18.36cbb9ac1886717f72d1ef/1685702676115/rapport-forekomst-av-diskriminering-2023.pdf>

⁶² <https://bra.se/statistik/statistiska-undersokningar/hatbrottsstatistik.html>

⁶³ <https://malmo.se/Sa-arbetar-vi-med.../Manskliga-rattigheter/Antidiskriminering/Arbete-mot-islamofobi-och-antimuslimsk-rasism.html>; <https://malmo.se/Sa-arbetar-vi-med.../Manskliga-rattigheter/Antidiskriminering/Arbete-mot-afrofobi-och-antisvart-rasism.html>

⁶⁴ Read more about Asians in Sweden in Osanami Törngren, S., Irastorza, N., & Kazlou, A. (2023). Model minority and honorary White? Structural and individual accounts on being Asian in Sweden. In *Migration and Integration in a Post-Pandemic World: Socioeconomic Opportunities and Challenges* (pp. 315-342). Cham: Springer International Publishing.

⁶⁵ [Folkmängden efter region, födelseland och kön. År 2000 - 2022](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_BE_BE0101_BE0101E/FolkRegFlandK/)

gender⁶⁶. The participants of our study identify as men or women and thus we did not investigate intersections with race and non-binary gender conforming identities. Knowledge on how different racial groups might be affected differently by racism will be crucial in understanding how active targeted policies can be provided locally.

The next section of this report reviews the institutional framework, policies and plans on anti-racism and anti-discrimination in Sweden and Malmö. We then summarize the experiences of racism and discrimination of the interview participants – which includes personal accounts from people of colour and opinions from other stakeholders – and identify some needs for future policies and action. In the last section good practices are presented based on testimonies of interview participants.

⁶⁶ See for example, Hagerlid, M. (2023). Discursive Constructions of Race and Gender in Racial Hate Crime Targeting Women in Sweden. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 31(1), 49-61. Osanami Törngren, S. (2019). Talking color-blind: Justifying and rationalizing attitudes toward interracial marriages in Sweden. *Racialization, racism, and anti-racism in the Nordic countries*, 137-162.

2. Institutional framework

Legal framework

The Swedish Discrimination Act (2008:567)⁶⁷ that is in place today is stipulated in 2009, covering the protections required by EU law. The Act defines seven grounds of discrimination: sex, transgender identity or expression, ethnicity (which includes skin-color), religion or other belief, disability, sexual orientation, or age. The Act specifically prohibits discrimination in public and private employment, education, labor market policy activities and employment services, starting or running a business and professional recognition, membership of certain organizations, goods services and housing, health and medical care, social services, social insurance, unemployment insurance and financial aid for studies, national military service and civilian service. The law prohibits direct and indirect discrimination, harassment, sexual harassment, victimization, inadequate accessibility, and instructions to discriminate (civil law part) and rules on active measures concerning employers and education providers (administrative law part). The Act stipulates that when experiencing racism and discrimination, this should be reported to The Discrimination Ombudsman (DO). The DO's broad mandate includes investigating complaints and the right to take cases to court on behalf of individuals. Organizations or individuals that are condemned of discrimination receive a financial penalty that can vary from 10,000-400,000 SEK (860-35,000 EURO).

Preferential treatment based on a characteristic associated with one of the grounds of discrimination is not prohibited. However, positive actions favoring underrepresented groups are limited in the Swedish legislation, especially when it comes to underrepresentation in relation to ethnicity. The act obliges organizations to take positive actions as preventive and promotional work to counteract discrimination and to work for equal rights and opportunities. The Act explains "active measurements" centralizing prevention of discrimination through investigation and promotion measures.

There are several limitations to the current institutional framework. First, the Swedish Discrimination Act itself does not define structural or institutional racism. The Act prohibits and protects individuals from discriminatory acts made on individuals, and not towards norms, practices, or attitudes that an institution or society may hold, or towards a group of people. This is clear in the way direct and indirect discrimination is defined in the Act as "someone is disadvantaged" associated with gender, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation, or age. An organization or individual "may not discriminate against a person". If discrimination is formulated as "someone is disadvantaged" and an organization or individual "may not discriminate against a person", the Discrimination Act remains as a protection of individual persons against an individual incident⁶⁸.

⁶⁷ <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141dda/1618941061391/discrimination-act-2018.pdf>

⁶⁸ <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141dda/1618941061391/discrimination-act-2018.pdf>

Another limitation of the institutional framework is that, even though the definition of ethnicity includes “skin color”, race is not included as one of the discrimination grounds. Many scholars argue that this relates to the avoidance of talking about race as a fundamental aspect of discrimination and inequality that exist in society, and a denial of racism itself⁶⁹.

The limited provision of positive treatment is also criticized⁷⁰. Positive actions in terms of preferential treatment of underrepresented groups are allowed based on sex, age and disabilities but not always on ethnicity⁷¹. The fact that there is no provision allowing for positive treatment regarding ethnicity in the labour market and education is detrimental⁷². Legal experts also agree that positive treatments and active measurement are, despite their importance, not contributing to the prevention of racial discrimination. While positive actions and active measurement have been effective for discrimination based on sex, the lack of official statistics based on ethnicity and race makes it difficult to map and follow-up discrimination⁷³. Moreover, there is no risk of penalties when assessed for the failure to live up to the issues outlined in the section on the active measurements⁷⁴.

The current legal framework deploys the so called “loser pays rule” which leaves the potential individual victim of discrimination with the financial burden. The loser pays rule means that in legal court cases the person or company that loses will pay the cost of both sides. The legal costs of trial would cost about 100,000-200,000 SEK (9000-18000 Euro) if they lose, for the chance of potentially recovering 20,000-80,000 SEK (1800-7200 Euro) in discrimination compensation. While the victim of discrimination may be subject to financial costs, if the perpetrator of discrimination (a landlord, employer, or merchant) loses, the costs will usually be tax deductible. If a civil servant is accused of discrimination, their government agency will be liable for and pay all the legal costs. This clause limits equal access to rights for people who cannot afford losing a legal case⁷⁵.

Another limitation of the current Act is that the current legal framework does not encompass the legal system and institutions such as the courts, the police, customs. Racial profiling is widespread in the Police force and customs/border controls, where

⁶⁹ See for example; McEachrane, M. (2018). Universal human rights and the coloniality of race in Sweden. *Human Rights Review*, 19(4), 471-493. Schütze, C., & Osanami Törngren, S. (2022). Exploring ways of measuring colour-blindness in Sweden: operationalisation and theoretical understandings of a US concept in a new context. *Ethnic and Racial Studies*, 45(16), 637-658.

⁷⁰ Lundsfröyd Stendevad & Osanami Törngren (2023 unpublished) National Report on Structural Racism Sweden written for Tackling structural & institutional racism in 8 EU Member States, which includes input and comments by the Swedish expert on European Equality Law Network, Stockholm University, and several local antidiscrimination bureaus.

⁷¹ Positive actions are allowed in the field of education in a limited way: Again there is general allowance of positive treatment concerning sex. But concerning ethnicity, religion or other belief, it is allowed only concerning a folk high school or a study association. Positive treatment concerning starting a **business** is allowed concerning sex and ethnicity.

⁷² Positive actions are allowed in the field of education only concerning a folk high school or a study association. Positive treatment concerning starting a business is allowed concerning sex and ethnicity.

⁷³ Lundsfröyd Stendevad & Osanami Törngren (2023 unpublished) National Report on Structural Racism Sweden.

⁷⁴ This is an issue not only for discrimination based on ethnicity but also for other grounds of discrimination.

⁷⁵ Lappalainen, P. (2021). Country report: Non-discrimination: Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78: Sweden.

Black, Indigenous and People of Color (BIPOC) are subject to arbitrary stop-and-search inspections on a regular basis. Discrimination Ombudsman has no authorization to supervise the Police, border controls or private security companies, which is detrimental since many discrimination reports involve these institutions⁷⁶.

Policy framework

The National Action Plan against racism, xenophobia, homophobia and discrimination was stipulated in 2000/2001⁷⁷. In the national action plan, the government provides an account of measures taken against racism, xenophobia, homophobia and discrimination on grounds of ethnic affiliation and sexual orientation and for current legislation on the subject. In the action plan of 2000/2001, in general there is no mention of structural discrimination and racism in the action plan, except for the initiatives taken to tackle discriminatory mechanisms and structures that affect discrimination in the labour market. On the contrary to the national action plan lacking specification of structural discrimination and racism, the government decided in September 2000 (dir. 2000:57) to commission a special investigator to describe and analyse the distribution of power and influence within various parts of Swedish society from an integration policy perspective⁷⁸. As part of this, a Committee Directive (2003:118) was addressed by the Swedish Government to investigate structural discrimination which led to a series of Government Reports on various aspects such as education, media, politics, employment, housing, and social welfare⁷⁹.

In these investigation directives, structural discrimination on the grounds of ethnic or religious affiliation thus refers to rules, norms, routines, accepted approaches and behaviors in institutions and other social structures that constitute barriers to ethnic or religious minorities to achieve equal rights and opportunities as the majority of the population has. Such discrimination may be visible or hidden and it can happen intentionally or unintentionally.

The special investigator was assigned to report on the knowledge of structural discrimination due to ethnic or religious affiliation in Sweden, and the knowledge of and measures against structural discrimination due to sex, ethnic or religious affiliation in other countries, to propose measures to counter structural discrimination based on ethnic or religious affiliation, and to fill gaps in knowledge about structural discrimination based on ethnic or religious affiliation. The above directive resulted in a series of reports in the period of 2000-2004⁸⁰.

⁷⁶ https://www.criminology.su.se/polopoly_fs/1.361560.1513162298!/menu/standard/file/CRD-5600-Rapport_Slumpvis_utvald_final.pdf

⁷⁷ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2001/02/skr-2000200159->

⁷⁸ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/kommitteberattelse/integrationspolitiska-maktutredningen-ku-200002_gob2ku02/

⁷⁹ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/kommittedirektiv/strukturell-diskriminering-pa-grund-av-etnisk_GRB1118/

⁸⁰ <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/kommitteberattelse/integrationspolitiska-maktutredningen->

In 2004, an additional directive appointed a special investigator who should identify structural discrimination due to ethnic or religious affiliation, identify and analyze the mechanisms behind it and its consequences for power and influence and generally its consequences in relation to the integration policy goals and propose measures to counteract structural discrimination based on ethnic or religious affiliation and to increase the opportunities for influence and power for those who are primarily at risk of being exposed to such discrimination⁸¹. As a result of the directive, another report on structural discrimination highlighting the hierarchy that exists in Swedish society between the White majority Swedes and the racialized Black persons and other persons of color – Swedes and immigrants – was published in 2006. The report proposed several points that are relevant for tackling structural racism such as a new integration policy that combat the structural/institutional discrimination due to ethnic and religious background and to establish a national agency responsible for a national follow-up and an evaluation of the state and development of structural and institutional racism/discrimination⁸².

The National Action Plan 2000/2001 was renewed in 2015. With the renewed National Action Plan against racism and measurement against racism, similar forms of hostility and hate crimes, the Government states a commitment to a unified approach to the important work carried out by several authorities, regional and local actors, and civil society organizations in these matters. The Government initiatives that were made in connection to the renewal includes, an assignment to the Living History Forum to coordinate and follow up the National Plan against racism, similar forms of hostility and hate crimes, an assignment to the Crime Prevention Council to conduct an in-depth study on anti-Semitic hate crimes, an assignment to the Sámi Parliament to survey racism against the Sámi in Sweden today, and an assignment to the Norwegian Media Council on the No Hate Speech Movement campaign, just to name a few. Funding was invested in research as well. Since 2016, the Swedish Research Council, a state research funding body, is commissioned to announce research funds to strengthen research in the field of racism. The most recent call was announced in May 2023⁸³.

In 2022, the Swedish Government via the Ministry of Employment published five Action Programs to combat Antisemitism, Afrophobia, Anti-gypsy-ism⁸⁴, Anti-Sámi racism and Islamophobia, which should be implemented during the period 2022-2024. These Action Programs intend to complement the National Plan to combat racism, similar forms of hostility and hate crime, and include both measures aimed at bringing to light and

[ku-200002_gob2ku02/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/kommittedirektiv/makt-integration-och-strukturell-diskriminering_gsb154/)

⁸¹ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/kommittedirektiv/makt-integration-och-strukturell-diskriminering_gsb154/

⁸² <https://www.regeringen.se/contentassets/5241f7aba1244c68ba6043a868024472/integrationens-svarta-bok-agenda-for-jamlikhet-och-social-sammanhallning-sou-200679/>

⁸³ <https://www.regeringen.se/contentassets/1eef9073b4fe4077974edcac0ec5d3cc/uppdrag-att-utlysa-medel-for-ett-forskningsprogram.pdf>

⁸⁴ The Swedish National Council for Crime Prevention uses the term anti-gypsy hate crimes to embrace all types of crime that is committed against Romas and travellers.

combating each form of racism, and measures aimed at combating racism at large⁸⁵. The specific Action Programs were created through dialogue with representatives of civil society, reports on the prevalence of racism and hate crimes in Sweden and recommendations from regional and international human rights bodies. The Government again stresses the importance of a unified approach to the important work conducted by different authorities, regional and local actors and organizations within civil society. The action programs specifically use the term structural racism referring that “racist actions are not always based on an individual's political conviction but can happen unconsciously. This means that racism, in various forms, exists as a part of society's structures.” The most recent Government report published in May 2023, “Establishment for all: Equal opportunities for integration”, also recognizes that ethnic discrimination occurs in the Swedish labor market, which makes participation difficult for foreign-born women and men⁸⁶.

In the five Action Programs, specific government agencies are directed to make effort to work against racism, similar forms of hostility and hate crimes and includes measures aimed at making them visible and counteract each form of racism as measures that aim to generally counteract racism⁸⁷. These government agencies include; Forum for Living History responsible for education; the Discrimination Ombudsman responsible to increase knowledge on each discrimination grounds and also on intersectional discrimination; the County Administrative Board to further develop measures against racism in employment, especially focusing on institutional norms around skin color and contribute to removing obstacles so that Afro-Swedes, and other people who are at risk of being exposed to racism, should get access to equal rights in the labor market; the National Board of Social Affairs and Health is responsible to counteract the existence of racism and promote equal rights and opportunities in health and healthcare, and contribute to equal care. Finally, the authority for working environment knowledge is responsible to collect and compile knowledge about connection between the vulnerability of certain groups and work-related stress.

The evaluation of the National Action Plan published in June 2023 and conducted by the Swedish Agency for Public Management recommends that the government should formulate specific goals for what the work with the national plan against racism should lead to, together with an overview of different authorities that should be involved and their responsibility and tasks, to achieve the overall goals. The evaluation recommends appointment of several strategic authorities with special responsibility, including reinforcing the role of existing institutions such as Forum for Living History, and the role of the County Administrative Board.⁸⁸

⁸⁵ <https://www.government.se/government-policy/democracy-and-human-rights/measures-against-racism-similar-forms-of-hostility-and-hate-crime/>

⁸⁶ https://www.regeringen.se/contentassets/aaae962745b74fa4abc01f7926bb5adc/sou-2023_24_pdf-a_webb.pdf

⁸⁷ <https://www.government.se/government-policy/democracy-and-human-rights/measures-against-racism-similar-forms-of-hostility-and-hate-crime/>

⁸⁸ https://www.statskontoret.se/siteassets/rapporter-pdf/2023/2023_12---utskriftsversion.pdf

3. Local practices and experiences

Malmö municipality's antidiscrimination and antiracism policies

In 2006, Malmö joined the European Coalition for Cities against Racism (ECCAR), which is an initiative of UNESCO. ECCAR has developed a 10-point action program that supports cities' work against racism. This action program guides the city's work against racism and discrimination today⁸⁹.

In September 2010, the City Council adopted a "Plan against discrimination". This document clarifies how the municipality conducts active work against discrimination in the labor market, housing market and schools, and how to promote equal conditions for participation in society and provide support for those who experience racism and discrimination. Already in 2010, there was a recognition by the city that discrimination and racism is not only an individual action but a problem that needs to be addressed on structural and institutional levels. The document defines discrimination as the following:

Discrimination is one of the social actions that maintain a certain type of social power structure, and which disadvantages a specific group. Discrimination can be traced to many reasons, but an underlying cause is the norms which are present in society. To belong to a norm, not to be questioned, involves advantages that are often not visible before one breaks the norm. The fewer norms one relates to, the less opportunity one has to influence⁹⁰.

The City of Malmö also established a "Strategic Development Plan for Anti-Discrimination Work", to identify and combat any discrimination that does occur and to strive to achieve an inclusive, open society in which all people have the same rights and opportunities. The strategic development plan includes three perspectives: the societal, the business and employer's perspective, where equal opportunities, rights, and participation regardless of gender, age, disability, ethnicity, religion or other belief, sexual orientation and gender identity or expression are spelled out with specific goals set for 2016. Under each of the three perspective targets, there is a list of indicators and points the administrators should pay attention to achieve the target. The strategic development plan defines discrimination as the following:

Discrimination means special treatment that directly or indirectly adversely affects, abuses or restricts the individual's potential to act and choices in various areas of life in society, and which also abuses the individual's personal integrity. Discrimination is a social action that maintains a certain kind of power structure in society that has an

⁸⁹ https://www.eccar.info/sites/default/files/document/malmo_-_rapport2011.pdf

⁹⁰ https://www.eccar.info/sites/default/files/document/malmo_against_discrimination2.pdf

adverse effect on certain groups and individuals. One cause of discrimination is the norms that prevail in society. Belonging to a norm, not being questioned, brings benefits that are often not visible until a person goes against the norm. The fewer norms a person fits in with, the more likely it is that the person will be subjected to discrimination⁹¹.

While the strategic development plan centralized anti-discrimination and spelled out racism as areas to tackle, the plan was replaced in 2022 with a policy document entitled "Policy for human rights with a focus on the rights of the child, gender equality and diversity⁹²." The new policy centralizes discrimination and human rights and works under three principles; 1. Non-discrimination, Equality, and Gender Equality⁹³, 2. Participation and Inclusion, and Diversity 3. Transparency and Responsibility. The focus is on rights-based work, promotion of equal participation and exercise of human rights.

We evaluate this move from a specific antidiscrimination strategy to a more overarching framework of human rights and inclusion as a negative trend since, at this point, there is no plan to establish a strategic action plan against racism and discrimination. Instead, this is planned to be included in the overarching policy on human rights and the platform Open Malmö (Öppna Malmö). Open Malmö is a platform where a series of anti-discrimination activities are coordinated, with an overarching purpose that "everyone in Malmö should be able to be proud of their background and identity - and live in the city as equals."⁹⁴ The city of Malmö, however, stresses the importance of working with the question of racism and discrimination and maintains that specific action plans against Afrophobia and Islamophobia will be established in the coming years.

"The first I am when people see me is my skin color, not a woman, not human but my skin": Experiences of racial discrimination and racism by Asian, Black, and Muslim people

The following experiences of racial discrimination and racism were shared through focus group discussions and individual interviews with a total of 21 persons (4 focus groups with 4 persons each and 5 individual interviews). We identified 8 participants as Black (4 male and 4 female) – among which 2 self-identified as multiracial (1 male, 1 female) – 10 as Muslim or Arabs (5 male and 5 female) and 6 as Asian (6 female). These identifications are not necessarily the participants' own self-identification but our ascriptions reflecting the projects' target groups. Participants used different words to describe their ethnic and

⁹¹ <https://malmo.se/download/18.1388f79a149845ce3b91411b/1491298788098/Strategisk%20utvecklingsplan%20f%C3%B6r%20arbete%20mot%20diskriminering.pdf>

⁹² https://malmo.se/download/18.536c13d9185ece2212b408/1674813091233/Policy_MR_TGA.pdf

⁹³ In Swedish: Icke-diskriminering, jämlikhet och jämställdhet. "Jämlikhet" refers equality in general that all people are equally valuable and should be treated equally and "jämställdhet" refers specifically to the equality based on sex, that women and men have the same rights, obligations and opportunities.

⁹⁴ <https://malmo.se/oppnamalmo>

racial identity, including words such as Asian, Muslim, Black, White, mixed, Swedish, “non-Swedish” and “racialized according to the White norm as non-White”. Among the 21 participants, 15 were foreign-born, 4 were born in Sweden and 2 were transnationally adopted. See appendix A for details.

Grounds of racism and discrimination

Focus group and individual interviews have clearly demonstrated that racism and discrimination are experienced based on race, country of origin, skin color, hair, facial hair, religious symbols, names, accents and religions, but also as an intersection of racism and discrimination with other attributes. For example, two mixed Black participants with English as their native language described how differently they were treated when they spoke English compared to when they tried to communicate in Swedish. Both male and female participants explained how different forms of racism are aggravated at different intersections together with gender. Another participant explained how being Black, female, wearing a *hijab* (Muslim female headscarf) and having several children made people attack her from different sides all at once, “we are at the forefront of the hate” she said. Although having children is often perceived as a positive thing in Sweden, this participant explained how both her and her children were targets of hate speech. The participants explained the importance of addressing hate crimes together with racism and both the Muslim men and women brought up the burning of the Quran that is repeatedly happening nationally and locally, by describing it not just as an expression of Islamophobia but as a hate crime in Swedish society⁹⁵.

Participants asserted how they are categorized as a group of individuals based on visible similarities and shared experiences of facing prejudice and prejudices while being ascribed different stereotypes. Some participants described in detail how they are “racialized according to the White norm” in the Swedish society and how this is expressed on an individual face-to-face level, but also at a structural level. Participants shared with us a wide range of experiences of racism such as being shouted slurs at, which they called “everyday forms of racism”. The slurs could be seconded by “hate looks and stares”, being asked in an interrogating way “where are you from?” and being avoided in different situations such as on playgrounds with their children. In the guise of “ignorance” there are explicit forms of racism and harm. For example, a Black female participant described an incident when she was asked, if she have light skin under her feet and on her private parts. The participants described this as a form of willful ignorance. Supposedly positive comments directed at individuals may also cause harm. A participant shared that every time her colleagues and customers said to her that she is “not like the others, you are a good Muslim/foreigner”, this made her stomach turn as she could not help thinking who “the others” are.

There are also varying forms of racial discrimination that individuals experience based on different racial backgrounds. Asian experiences are characterized by racists comments

(e.g., a doctor telling a participant that she could not see well because she had “small Asian eyes”/a stranger shouting “Asian C****”, being yelled “Ching Chong” at in public) and what participants shared as experiences of micro-aggression, nepotism and gaslighting. Participants also explained how their experiences are never treated as “racism”. A participant reflected on her childhood experience with her mother; “I told my (adoptive) mother that I got hate looks and then my mother said to me ‘are you sure they are not looking at you because you are beautiful?’”.

Racism that Black participants shared included experiences such as being shouted the N-Word at in public, being followed by security staff at work and in shops, being selected for ticket check on public transport and not being taken seriously or not receiving help easily at hospitals, including nurses not wanting to touch them because they are Black. Furthermore, it included everyday experiences such as people moving seats in buses and trains to avoid sitting next to them.

Experiences of Muslim people we interviewed were often in forms of intersectional racism and discrimination. For example, we documented experiences where racism and discrimination occur in intersection of skin-color/race (Black), sex (women) and religion (Muslims). The female participants discussed the complexity of understanding different forms of racism, and they debated whether it is correct or not to describe Islamophobia as a form of racism, while they do not categorize being Muslim as a race. They further raised the consequences of wearing a hijab. The Muslim male participants emphasized discrimination due to their Arabic names at work or while trying to get a job, being stopped arbitrarily by the Police in their neighborhoods, both as children and as adults. Being stopped randomly in their cars, on their way to work in the morning or on the way to drop off their children at the nursery or school. Muslim men who were interviewed expressed being called slurs as “F***** terrorists”, “F***** Arab” and “you have just come here to shoot down each other”.

In general, we have documented that the participants across the three groups were eager to share experiences about racism in Malmö and Sweden and they often started sharing their perspectives or experiences before the interview even started.

Access to housing

Segregation was raised as a problem by many of the participants, while it was unclear for participants how to assess the extent of the discrimination in the housing market, in a city where there is a shortage of housing. In Sweden, housing agencies are usually run by municipalities. For example, the City of Malmö owns MKB, which is one of Sweden's largest public housing companies, and the largest property company in Malmö providing 33% of the rental housing in Malmö. It provides 26,400 apartments⁹⁶. People interested in renting an apartment from MKB register with them and are added to a waiting list. Some

⁹⁶ <https://www.mkbfastighet.se/>

⁹⁵ <https://www.theguardian.com/world/2023/aug/03/muslims-react-quran-burnings-stockholm-sweden>

participants had the impression that people with Swedish names have shorter waiting times before they get an apartment, than people with foreign-sounding names. Other participants who were born in Sweden or lived most their lives in Sweden explained that they had access to housing through their White family members. In general, participants were content with where they lived. Some still live with their parents, a few participants own townhouses or apartments and most are renting.

Most if not all participants experience Malmö as a very segregated city. Some areas in the city are in colloquial terms named areas of “African people”, “Arab People” or “The Middle East”. Participants’ words depict access to housing as having somewhere to live but not necessarily being able to choose where they would like to live. This comes both from the voluntary choice to live in an area where there are higher numbers of residents, who share the same ethnic, racial, and religious background, and a forced decision to take the available housing due to a long waiting line for a rental apartment⁹⁷. An Asian woman described her experience of moving from Möllevången to Västra Hamnen: “People feared me in Västra Hamnen. I was one of the first racialized people to move there. People closed their windows when they saw me on the street”. This was in 2008 when the residents of Möllevången and Västra Hamnen were somewhat different than what it is today⁹⁸. A few participants expressed that they are content with living in areas amongst people they share similar ethnic, racial and religious backgrounds, habits and values with while others shared a wish to move to the countryside of Sweden. On the contrary, the youngest participants shared that the level of racism they experience have decreased since they moved from the Swedish countryside to Malmö City.

One mixed race Black female participant experienced explicit racism connected to her rental apartment in Malmö. A family friend, who is White and who happened to know the owner of the apartment warned her and her mother about “the racist neighbor” and that it was important that the mother, who is Black, was not seen by this specific neighbor. Later, after having accepted the rental apartment, it turned out that “the racist neighbor” was in fact the owner of the apartment building and owned the keys to her rented room. The owner harassed her several times in her private room and asked in inappropriate ways about her racial and ethnic background. She also witnessed him being racist to other women and women with hijabs in particular. It was clear that her mother and fiancée, also Black, could never visit her in the apartment because they are Black. Only after several months, when she finally found another accommodation, she left Malmö. She said that this experience made her not want to live in Malmö. The participant stressed the danger of complicity to racism by bystanders and that the family friend should have given a more

⁹⁷ The housing agencies arrange housing for applicants who have reached a certain queue time in the housing agency’s housing queue, but there are often exception rules for applicants with special needs. The housing agency can charge an administrative fee for queuing. In larger cities, it can take many years in the housing queue to get a first-hand contract in an attractive area.

⁹⁸ Today 36% and 27% of the residents in the area respectively are foreign-born. In 2008, the foreign-born population in respective areas was 32% and 19%. The top five foreign born population of Malmö in 2008 were born in Denmark, Yugoslavia, Iraq, Poland and Bosnia-Herzegovina, with a total of 28% of residents being foreign-born.

serious and appropriate warning to her about the so-called “neighbor” who the friend knew was the owner of the apartment building.

Participants experienced that while “non-Swedes” need to wait shorter times in the queue to get an apartment in the public rental system, some private companies are offering substandard apartments that migrants have no other choice but to accept. Participants also experienced it as discriminatory when there are obstacles to getting accepted for a house mortgage. The difficulties to be granted a mortgage might be due to the general economic conditions of the foreign-born often having precarious employment and less economic capital and stability; however, it is worth noting that several participants expressed this as a form of discrimination. For example, one of the participants finds his rental apartment too small for his family, but he cannot move, because to purchase a bigger house he needs a bank loan, and to receive a loan, he experiences that he needs to find a job, to get which he thinks he would have to change his name. Participants expressed that the level of racism in the housing market is invisible and driven by uncertainty. “It is hidden behind queue systems and people with the power to select; because you cannot see the waiting list system and who has the power to jump ahead in the line.”

We also identify the intersectional grounds of discrimination and racism in the housing market. In the focus group with Muslim men, the difficulty in finding an apartment as a single Muslim man was shared. One participant said, “When I was younger and single, I sent 20 applications for apartments and only one got back to me, he was a Turkish man”.

Access to employment

Racism in the labor market is one of the most significant aspects of the experiences of the individual participant. Limited access to the labor market spills over to other aspects of life such as health, childcare, social life, education, and housing opportunities. Particularly the Muslim participants described forms of racism at the Swedish public employment services.

Here again we see intersectional grounds of discriminations where religion, race and language skills intersect. There was a difference in access to the job market when we compared the participants who have lived in Sweden for most of their lives (20 years or more) and those who have lived in Sweden the past 10 years or less. The latter group reported more issues with getting a job than the first group. Yet it should be mentioned that even the participants born and raised in Sweden and some with one or two White Swedish parents found it difficult to advance in their careers. While most Muslim participants interviewed, both male and female, had employment, some Muslim men and women described their parents never having had a job in Sweden despite 10-25 years of residency which they believed were due to the language ability, war-trauma and racism. The young Muslim women also explained that they do not add a photo to their CVs when

applying for jobs. This often leads to “a surprise moment” for the employers if invited for an interview. Some explained how they were dismissed even before the interview started: “They told my sister she could leave if she didn’t take her headscarf off before the interview even started, before they even said hello”. A Black Muslim man with a PhD degree said, “I sent 300 job applications – but got no job due to my lack of Swedish”. He further explained how difficult it is for the elder generations to learn Swedish and thus get access to the Swedish labor market. A female transnationally adopted participant recall her youth when seeking her first jobs as a teenager in Malmö (speaking fluently Swedish): “When I was young, I was seeking a job as a waitress, and I was told I could work in the back with dishes never in the front. I wanted to be independent and own a business, but I could not get the practice.”

In an interesting account by an Asian woman who applied for a job in a progressive store in Malmö that she liked and claims to embrace diversity, the woman explained how after being shortlisted and having a three-hour interview, she did not get the position. She interpreted this as a subtle form of discrimination, where the owners were looking for people “who have the same energy as people who are already working there. So that was not too energetic but not non-energetic. It's like a good Swedish amount of energy”.

Racism at work

Participants also experience racial discrimination at their workplace. For example, in promotion, in encounters with customers and in being taken seriously by their managers, when they have complaints. Many participants spoke about the notion of “minority stress”, defined as the physical and mental stress that occurs when met with multiple demands, race related stressors, prejudices, malice and being suspected all at once⁹⁹. Minority stress affects the mental health of socially disadvantaged racial and ethnic populations and often leads to different forms of overachieving and can result in burnouts. One Black female participant described an implicit issue working in Malmö where it is near impossible to advance as a racialized person due to existing levels of racism and nepotism. “Despite very high competence and overachieving I don’t get the jobs I apply for. In Malmö there is something called ‘skilled based recruitment’, but it is not working. In Malmö it is about who-knows-who. And my skin color stops me from getting a job – or people’s reaction to my skin color stops me.”

Participants also experience that if they make a mistake their managers will remember it while White people have the privilege to make mistakes that are later forgotten. Here specifically the groups of Muslim women and men and the group of Asian women described experiences of harassment. A Muslim man explained; “at work, I was told by my boss not to do specific tasks. My boss didn’t explain why. I kept asking him why, so I could develop myself, but it was because of my Arabic name. I could not send invoices or emails

because the customers would see my ‘Arabic name’. I now changed my first name to a more Swedish sounding name.”

Intersectionality of race and gender is also an interesting aspect we observed in how BIPOCs we interviewed experienced racism and discrimination. For example, Muslim women and Asian women explained that sometimes other people of color were the ones doing “the dirty work for their White colleagues or managers”. They refer to the practice of conducting job interviews and telling other racialized people that they did not get the job. They also spoke about hierarchies within different communities and power struggles amongst people with different backgrounds. For example, some Asian participants’ experiences at work were interesting since they spoke about the “positive special treatment” at work. Those who grew up in Sweden especially explained this as a double-sided sword, as they were not treated as if they were experiencing racism and discrimination while their presence was tokenized and sometimes then weaponized against themselves. For example, companies are flashing diversity politics and saying, “we have her, she is [from country] she speaks Swedish” (said about a woman who has lived her whole life in Sweden). A woman explained her experience of applying for a position for people who had a different background or were transnationally adopted for an educational program at a college for adult education. As much as she experienced this as a “warm experience”, she later wondered whether she was selected due to her competency or simply because of her racial background. Another participant in the discussion followed up saying, “but being a token is bittersweet and the positive special treatments end up belittling us”. An Asian woman experienced that if she lost her job or did not advance in her career, it was seen as if it was her own fault, and people often gaslight her. She further experienced that every time she tried to raise racism as a problem at her workplace she was seen as being “too aggressive”.

Another participant, also an Asian woman, explained that her experiences of racism at work involve non-Swedish colleagues; “the Swedish colleagues might have some thoughts, but I think there is a common sense in Sweden that people don't want to directly say that to your face, especially if you know each other. So Swedish colleagues don't really say anything directly to me, but some of my colleagues say ‘Asian people look the same, I can't tell you apart from this Korean girl’ or something like that.”

Access to services

Participants using public services were affected by racism and discrimination in, for example, social services, in contact with the police, in healthcare and educational institutions. Racism in public spaces and online also limited access to and experiences of different public services for BIPOC participants.

⁹⁹ Williams, D.R., 2018, “Stress and the Mental Health of Populations of Color: Advancing Our Understanding of Race-related Stressors”. *J Health Soc Behav.* 59(4): 466–485. doi:10.1177/0022146518814251

Racism by public authorities

Incidents of experienced discrimination are clear in different aspects of encounters with public institutions and authorities. The three recurring authorities were the Swedish Social Services, the Police and healthcare – specifically the Birth Care Unit and Maternity ward.

Social Services

There is a long-term ongoing protest amongst some migrants against the Swedish Social Services because they experience that the Social Services forcefully remove children from Muslim and Black families at a higher rate than from ethnic Swedish families¹⁰⁰. There are no statistics confirming this, but this is the experience reflected especially by the Muslim participants. They feel that the Social Services perceive “Muslim people” as “security threats” and that they “treat their children as lesser humans than Swedish parents do”. The participants said that staff of the Social Services have prejudices about other cultures, “they think we are violent to our children”. The participants believe that the issue is bigger in Malmö than in other parts of Sweden. We cannot confirm the statements via statistics, but we are aware of different information being distributed in Arabic about the Social Services and their practices. We have been made aware of mistranslations as well. However, in the absence of statistics, it is not possible to know how many children are removed from Muslim and Black families in Malmö.

Another participant had an interesting reflection linking what she perceived as a lack of support and slowness of the public service to her feelings in the country: “They (the public service) don't really have time to care so much about each person and they're also very slow, which makes me feel like I'm not welcome, because everything takes time and if you don't have a social security number you cannot do anything”.

The Police

The Police are one of the public authorities that the current legal framework of the Discrimination Act does not encompass. Yet they are also one of the institutions heavily criticized for racial discrimination, racial profiling, and harassment in specific neighborhoods in Malmö such as Rosengård, where 63% of the residents are foreign born. All participants, across ages, gender and backgrounds agreed that there must be a separate entity to take care of racial assaults that is not connected to the Police. The participants expressed that the Police are discriminatory toward the BIPOC youth. Many also explained that calling the Police for help in a case of racist violence or reporting incidents of racism is not guaranteed to be successful. Here again we observe the intersectional nature of the experiences of racism in terms of religion, race, and gender. A Muslim male participant who grew up in Rosengård in the beginning of the 2000s shared

¹⁰⁰ <https://www.aa.com.tr/en/europe/muslim-immigrant-families-protest-against-swedish-agency-for-taking-their-children/2501850#>

his experience:

I want to deal with them [the Police] as little as possible, both positive and negative. It's due to how they behave toward us, every day since I was a child. [...] in Rosengård, living conditions there are harsh. [...] We can't socialize indoors, so we were drifting round outside. And the Police were very often in their cars, they didn't even go out. Sometimes they did it, but mostly in their cars, they kind of drive around the yard. [...] But then they would roll down the window and just say “what are you doing here?” [...] If I had been more mature, I would have said “I'm standing outside my home and my mom and dad are sitting up here. I live here.”

Racism in healthcare

Even in the national level there are numerous reports on discrimination, which leads to mistreatment, prolonged duration of sickness, physical and mental stress, and even death. There was a recent case that was ruled by the court as a case of discrimination where a man with Sudanese background (who happened also to be a medical doctor) did not receive the medical attention he needed, leading to his death¹⁰¹. Many of the participants referred to this case as they spoke about the racism in healthcare. A female participant shared an experience of calling an ambulance:

We had to call an ambulance for two people and the first question after they said where they were located, wasn't about the conditions of the persons, it was; “and where are they from?” And I said, “I don't know, I've just witnessed them collapse. I don't know where they're from”. “What color is their skin?” And that was an actual question from a dispatcher. WHAT COLOUR IS THEIR SKIN? After asking WHERE ARE THEY FROM?

She explained that the ambulance never came, and the reasoning was that they already sent too many ambulances to the same location that day.

The participants agreed that there must be work done to combat racism in the healthcare system. The interviewed women specifically mentioned the Birth Care Unit as a place they experienced racism and when taking their child or partner to the doctor or to the hospital. A Black Muslim female participant for example said: “It is deadly to be a pregnant Black woman. At the hospital we have been accused of ‘faking’ and ‘overreacting’. We have trained ourselves to find methods to get help because normally they do not believe us.” Muslim female and Asian female participants all shared that the maternity ward and Birth Care Unit were dangerous for all women and significantly more dangerous for Black women and women of color. Female participants shared accounts of being treated with little care, being scared for their child and themselves, and being treated as if they did not feel pain by nurses, doctors and midwives. A Black woman talked about giving birth alone because her husband was not able to be next to her during the Covid-19 pandemic. Due

¹⁰¹ <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vast/domen-stroke-kallades-kulturell-svimning>

to the repeated daily experiences as a Black woman, she expressed being sacred, because there was no one to speak up for her.

An Asian participant shared that when she went to the eye doctor, the doctor concluded that she was having difficulties with her eyesight because she was Asian person with small eyes; and recommended her to stop reading so much. She also mentioned that doctors tend to want to share their medical opinion about the patients' racial background: "Oh, this race tends to have this disease. This is because it's genetic. Did you know that that could happen sometimes?"

The interviewed men seemed to have less examples of racism in healthcare. They said that they did not know if the discrimination they experienced at hospitals were due to racism or due to the welfare state under pressure. Some of the interviewed men also pointed out that often they were treated by doctors who are also immigrants and thus felt well-treated and calmer. However, there were more negative accounts as well. One of the participants shared the experience of his father being mistreated at the emergency center due to the staff assuming that the father did not speak Swedish (which he did). As mentioned above, another male participant felt that nurses did not want to touch him because he is Black.

Racism in schools

Many participants reflected on their lives and spoke about the racism they experienced in schools. A female participant reflected on her experience; "If I was silent the teacher said, I was too quiet, if I made noise the teacher said, I was too noisy, while my friend [who was blond] never got comments. [...] Preschool time was amazing. It was public school that was the hardest and then it got better in high school, but I learned to over-achieve in all schools to survive". Those participants who have children also reflected on the ongoing patterns of discrimination that exist in schools and the current educational system. Those who worked as volunteers for educational NGOs talked about their experiences in schools in Malmö, where they met prejudices by teachers and underscored the lack of education amongst teachers, when it comes to racism and anti-racism strategies. In the Muslim men's focus group, there was an emphasis on teachers in the area called Rosengård. As stated earlier, Rosengård is a specific residential area where 63% of the residents are foreign born. One participant said, "Teachers do not allow kids in Rosengård to follow their dreams. One student wanted to be a doctor [because his father is a doctor] and the teacher told the kids that it is not possible for them that they should think about other jobs. Examples were waiters or cleaning staff." A Black participant who grew up in Rosengård, in an interview shared a similar story: "I remember, I was in the fifth grade. [...] She [my teacher] asked me, what do you want to be when you grow up? I had dreams. I want to be a pilot. She said "huh, you shouldn't bet on that. Shouldn't you invest in something easier, like your parents, perhaps cleaning or driving a taxi?"

Racism in public spaces

Participants shared their experiences of discrimination and racism in public spaces, including public transportation, shops, public activities, libraries and certain Malmö neighborhoods. When it comes to racism in public spaces, Black participants' experiences stand out compared to those of Muslim or Asian participants, although the latter also had experiences of direct racism. Black participants described direct racist comments on trains, in parks, while working out, in sport associations, in shops, in libraries and on the street, at playgrounds, in access to housing, in private spaces and while driving or biking. A Black woman who loves being in nature explained that she does not feel safe to be in nature areas because there are so few other Black people. A mixed Black woman said, "I was working-out in Folkets Park and a White Swedish man approached me telling me I cannot do push-ups on the bench. I looked around and everyone else was working out as well. He started filming me saying in English 'look how they come here and destroy all our places'". A Black mixed man said "I sometimes get quite lazy, and I do not shave for a while. If I have not shaved my beard, I can see that no one approaches me if I go and play with my son at the local playground. If they hear me speak American English, it all changes. It's like 'oh he is safe'."

In shops both Black, Asian and Muslim participants experienced being called dirty, being accused of stealing by security guards, being pushed by other customers and being called slurs as the N-word or "terrorist" by staff and other customers. Participants in general explained having their bags and jackets checked often by security staff in malls and cinemas. A Black woman explained, being called the N-word when she was with her children shopping and shared a good-practice by a bystander: "I went to the staff. The staff supported me, and it was good that my children got to see that they can speak up and ask for support. The person who harassed us had to leave the shop". However, another participant, whose wife was hit with a basket by an elder White female customer in a grocery store, had mixed feelings about the support they received from the staff. While they did physically protect his wife, by making a circle around her, instead of calling the Police, as he had initially asked them to, they decided to resolve the issue by asking the elder woman to leave the store. Reflecting on the incident, the issue was not resolved and, he felt that by denying him the phone call to the Police, he was silenced.

Racism Online

Experiences of racism online was a recurring theme. While participants had ideas for how to stop racism in physical public spaces, the Internet seemed like a complete separate space where the hate is allowed to flow. No one had ideas for how to end it, other than removing themselves from social media and stop reading news online and comments sections. Most participants thus declared that they use social media spaces and news outlets as little as possible. The online forums mentioned were Facebook, Instagram, Reddit, Twitter (now X), and comments sections on Swedish news outlets. It was clear that

there were intersections of racism with sexism in many examples given, for example specifically towards Muslim men, Asian women and Black people. When some participants were asked to provide examples, they refused to utter the words. Others gave examples as “black head [svartskalle]¹⁰²”, “I would like to f*** that N-word” and “all Arabs are rapists”. Participants also experienced online harassment via emails, phones and text messages connected to their work, free time activities or volunteer work. One participant experienced exposure in written online articles where they had been mis-quoted and misrepresented by a Swedish journalist. “After this I was contacted via like 600 text messages with hateful content on my private phone, email and social media”. Another participant, an Asian woman, shared her experiences of being sexualized not only on dating apps but also on language exchange platforms:

I was using a lot of apps created to find language exchange partners because I wanted to learn Swedish, but I had to quit everything because I got too many messages from, that I from there profile picture see, were from White Swedish men, who wanted to have sex with Asian women.

Another participant, a Muslim man, shared:

On Reddit there are specific “Malmö” and “Sweden” pages where a lot of hate is shared. I have seen a post of a group that planned an attack on immigrants in Malmö and I reported his to the Police. The online hate remains there even though I reported it.

They all explained that reporting online hate and racism is easy but most often they get an email back that the complaint was not covered in the policy act of the company they complained to e.g., Facebook, Instagram or Reddit, and the complaint goes nowhere. A Muslim male participant made an optimistic comment stressing the severeness of the racism online: “My experience is that when I meet people online there is lots of hate and prejudices, but when I meet people face-to-face it is very different and much better. “

Stakeholders’ experiences

We have interviewed 22 persons (16 persons in focus group and 6 individual interviews) representing the public sector, civil society organization and politicians to examine their perspectives and experiences of witnessing discrimination and racism in Malmö. We further asked them how their organizations address and work against racism.

Most of the stakeholders interviewed agree that the core problem in Sweden is that Swedes, on the individual, institutional and structural levels have difficulties admitting that

¹⁰² *Svartskalle* is, according to the Swedish Academy's dictionary, a strongly derogatory term referring to a dark-skinned or dark-haired immigrant. The Supreme Court in 1989 declared the expression as insulting and offensive according to the Criminal Code chapter 5 § 3 section 1, on defamation.

racism exists in Sweden and thus, denial of racism is widespread. Many address the problematic nature of the terminology used when speaking about racism and discrimination in Sweden, where the word and the concept of race is seldomly addressed: “It is impossible to tackle racism if we do not address race”. A stakeholder said, in relation to the need of addressing race, “the color of the skin matters, it is not about whether you are born in Sweden or have Swedish names.”

Many stakeholders also critically reflected on the image and picture of the country Sweden being the moral leader of the world claiming neutrality and welcoming refugees, and in turn the idea of Swedes being non-racists and better than others. There is a belief that “our problem with discrimination and racism is not as big of a problem as in other country”, a stakeholder said. “When you bring up the issue of racism people feel attacked. This needs to change”, another stakeholder added. Several stakeholders reflected upon their own workplace, their positionality and their practices. A stakeholder shared; “In the work team, persons with White Swedish background do not always see what they themselves are putting other colleagues with non-White minority background to and they need to be educated and have a tool on how to tackle the issues themselves.”

There was a consensus that racism is about how individuals are racialized as non-White and how that reduces the possibilities for individuals to receive equal treatment. As the BIPOC experiences exemplified, stakeholders witness individually held prejudices and implicitly racist practices which then takes the form of structural racism in different functions of society. Social services are one of the areas that the stakeholders raised, due to the current events described above. Stakeholders recognized that repeated daily experiences of discrimination and racism lead to minority stress. One of the examples shared are for example youths fearing and avoiding contacts with different institutions and certain functions in society (migration agency, social services, security guards) because of the racism they experience and witness. People deploy different strategies to avoid unnecessary conflicts, e.g., walk into a store having their hands clearly outside of the pocket so that you are not suspected of stealing from stores. Stakeholders shared an understanding that when facing discrimination at work people remain silent because you do not want to lose your job. Some also recognized that individuals’ geographical mobility is limited due to the fear of visitation. These are the fears that stakeholders belonging to the majority population do not personally experience, but witness through colleagues and people who they meet regularly. Many named privileges and power as a mechanism that perpetuate structural racism. Because structural racism is about the upholding of privileges, many stakeholders acknowledged that there are discrimination and internalized racism perpetuated between different ethnic minority groups as well.

Stakeholders also stressed that racism and discrimination experienced by individuals depends on gender, sexuality, skin color and religious background and is aggravated by different intersections of these attributes. For example, many stakeholders mentioned how difficult it is for foreign-born female immigrants to find employment compared to male

immigrants, which also shows in the national statistics. Several stakeholders specifically stated how experiences and reality of racism look different for different individuals: “The Whiter you are the less racism you experience.” People working for smaller NGOs also mentioned that it was harder to get funding when the staff is mainly BIPOC. They feel their organization is racialized and that it is easier to access funding if their White colleagues apply. The consensus was also that those who are perceived to be Muslim, Black and those who wear the hijab experience more racism, which echoes the experiences shared by the BIPOC participants in focus groups interviews. Many mentioned perceived differences in the reception of Ukrainian, Afghani and Syrian refugees, and tried to make sense of it asking the question “is it because they are White?”

Swedish norms that the BIPOC participants brought up was a topic also discussed by the stakeholders. From the perspectives of the stakeholders, they discussed that there is a patronizing culture that dictates how and what you should do when you are perceived to be outside of “the Swedish norm”. One example is how children in schools and their parents are instructed during Ramadan and fasting: “All parents are aware of what kind of nutrition children need. They are the experts [of what to do when fasting] but we tell them what they should do.” It was particularly mentioned by stakeholders how teacher in school tend to patronize Muslim parents during Ramadan or asked inappropriate questions to Muslims students during Ramadan. Moreover, many stakeholders who identified as White addressed their White access to resources. They reflected on their own and their colleagues “White savior complex” that they come from the outside and create projects in what is defined as “marginalized areas” such as Rosengård. They recognize how not only Swedish language skills, but the specific language used to apply for funding and projects becomes a barrier for many BIPOC communities. This was confirmed by BIPOC individuals and stakeholders who identify as BIPOC also mentioned.

Racism in the labor market and schools were raised as specific areas that need attention. Not only discriminatory and prejudicial approaches amongst teachers in schools, but also teachers’ lack of knowledge and tools to work against racism were named as issues. Several stakeholders raised the point that schools, especially Kindergarten to 9th grade education, which is mandatory, should play a more active role in addressing racism through their curriculums.

Stakeholders repeatedly stressed how trust is an important aspect of society and the consequence of trust is diminishing for those who do not get the possibilities. The more daily racism and discrimination the BIPOC population experiences, the less trust there will be for different institutions, including Social Services, the Police, or school staff they should be trusting. To create trust, many expressed the need for people to connect and the need for creating larger platforms in a simpler way for anti-racist organizing. Many said that there are already existing platforms in Malmö, but they are insufficient and exclude some groups from having access to funding, airtime and thus influence. Stakeholders suggested simplifying the platforms and how to access them. They expressed that much time has already been wasted trying to build platforms.

Some stakeholders shared that they are happy to work in Malmö compared to other places in Sweden since Malmö does have some policies and politicians engaged on this topic and there is some funding dedicated for work against racism. Civil society organizations fear what will happen in the future, as the main state funding that trickles down to their organizations, has been reduced and they need to find new avenues to organize with less staff and less funding. Many also raised the limitations of the national and local policies.

The consensus was that there are necessary legislation and policies in place, such as the antidiscrimination law, but they are not implemented properly. The problems raised were bringing discrimination cases to court, the limitation to complain about discrimination anonymously at work, and the consequences and the risk of whistleblowing. Many stakeholders were critical of their own organizations’ policies which do not specifically target antiracism. One stakeholder shared; “We have equality, inclusion, participation, democracy on the policy agenda but we do not have an anti-racist work or a policy.” This comment corresponds to the latest policy response from the city of Malmö; replacing the decade-old antidiscrimination strategy with an overarching policy on human rights.

Needs, limitations, and opportunities

The experiences and opinions shared by BIPOC participants and stakeholders raise many important questions and points that need to be highlighted. We summarize in our words the needs, limitations and opportunities that were raised and shared by the 43 participants in this project. We identify the limitations of the existing legislative and policy frameworks, as well as the needs for action.

Limitations of legislation and policies

Both BIPOC participants and the stakeholders were very clear that words need to be reflected in actions. All agree that writing policy documents does not lead to change. Actions should be taken in structural aspects and individual actions. Criticizing the current Discrimination Act, several have pointed out that there needs to be legal consequences for being racists. Sweden has a national antidiscrimination legislation, national and local ombudsmen, who are the contact points where individuals experiencing discrimination can consult their matters, and local policies that support antiracism and antidiscrimination agendas. However, the existing frameworks and policies are insufficient. Many within BIPOC communities are aware of the existence of Discrimination Ombudsman, and many do have experiences of reporting cases. Among those who do, the common experience is that nothing happens. Several stressed the importance of strengthening the legislation to protect individuals from racial discrimination and ensure fair trials in racism-related cases. The need for documentation, such as equality data and qualitative follow-up was raised in relation to the need to implement aspects of positive actions. Moreover, several

stakeholders and BIPOC participants pointed out the need for a specific authority or a separate unit from the police working specifically to document and handle racial discrimination, harassment and hate crimes.

Some participants acknowledged that they do not know how to get help from authorities when they feel discriminated. One of them reflected on the fact that individual experiences of racism and discrimination are often invisible to others, which makes it difficult to contact an institution to report them or talk about them. They suggested that there should be a telephone line to serve this purpose and a website where one can read about different policies, rights and institutional services offered in English and other languages.

On a local level, securing financial means is crucial in implementing policies and providing necessary education and activities for antiracism and antidiscrimination. Several stakeholders mentioned their own internal policies not explicitly spelling out racism and antiracism in their work. Even though overarching concepts such as inclusion, democracy, equal participation, and human rights are the core of their work, they agree that discrimination and racism should be addressed with the specific terminology acknowledging how race, ethnicity, religion, and skin color matters for individuals in society.

Need for support from bystanders

Many participants highlighted the power of individual bystanders' actions. Some people speak out, others are silent because they do not know how to address the situation when witnessing racism and discrimination. BIPOC participants were very clear that they need a bystander to speak up, either physically shield them or address them through simple language such as "we are with you" so it is clear you are not alone in the situation. Another approach could be to contest the perpetrator or help the victim of the abuse get away from the situation. Filming the incident was not preferred since sometimes people hide behind the filming and do not actually take any action to interfere with the situation, but in other cases it was mentioned it would be good to have proof of what happened. For example, filming violations of the Police. Several stakeholders also pointed out the need for anti-racist self-defense training. BIPOC participants developed the idea of creating an organization that would register all types of racist encounters experienced by people in public spaces no matter the severeness and having a specific racial assault help line. Several BIPOC participants said that if such an initiative existed in their city, they would note the number and use it next time. The idea was to put up flyers, physically and online, with contact information and information about how to report the incident in public spaces, in shops, in libraries, at the swimming pool, in parks, at the hospital, in schools, at universities etc.

Need for effective funding

Participants in this project also highlighted the crucial role and support of civil society organizations in implementing the policies at the local level, advocating anti-discrimination and antiracism, and distributing knowledge about racism. Many claimed that the most effective way is to give funding through civil society organizations, associations, networks who have everyday contacts with residents of Malmö across ethnic and racial background. BIPOC participants discussed that because racism is a systemic problem, there is no use in seeking support from the people who are part of the system. This relates to the issue of lost trust due to the repeated experiences of discrimination. Here it is also necessary to have a critical approach to the "White savior complex". It is important to make sure that the resources effectively get to the right people and organizations, and to the initiatives that are most needed in society.

Need for dialogue

There was an agreement that segregation limited relationships with the White Swedes but also among different minority groups. Some suggestions to promote inter-group contact included physical meeting places and events where people can have a dialogue about their experiences and differences, or bringing people together in an organized way beyond making them live in the same areas when they might not want to. Due to the lack of direct contact between people, many believe that the media has an influence in shaping societal views on different racial, ethnic, and religious groups. Media organizations should be aware of how their reporting can influence public perceptions of different groups, and of the importance of diversity of perspectives and representation.

Need for education

Another important point discussed in the interviews is the need for training and resources where White Swedes learn how it is to experience racism and how they can act when they witness it. A participant reflected on the idea that people's opinion of Malmö as being a very good city or a very diverse city without major problems, including racism, as being false and problematic. In her opinion, the fact that people are satisfied or don't see the problem makes it challenging. School teachers were particularly mentioned as a crucial group of people to be equipped with the right tools, knowledge, and competence to address and tackle racism. Awareness raising and education should include increased knowledge about the legal rights among the BIPOC community, and about the racial and ethnic differences in society among the White majority. This includes developing competencies to address issues such as minority stress, gaslighting, patronizing and specifically addressing racism in Sweden in different ways, including public campaigns. Furthermore, participants in a FGD mentioned the need to educate local people so that they are open to receive migrants: "If they are not prepared to receive people, no matter how much I prepare myself to be part of society, I cannot be part of society." Others thought that migrants share the responsibility to educate local people.

4. Conclusion

Despite the Discrimination Act, different national and local action plans, policies and fundings in place, racism and discrimination is a serious everyday problem in Sweden and Malmö. The main challenge is to bring words into actions; and for that it is important to have the political will, clear goals and responsible organizations which will take accountability for the implementation of policies and action plans. There is a need for a coordinated and effective plan that includes funding, dialogue and education.

There are several good practices that can be identified in the city of Malmö today. **Open Malmö**¹⁰³ (Öppna Malmö) is an overarching platform for dialogue on Afrophobia and antiblack racism, Antisemitism, Islamophobia and Antimuslim racism, Antigypsyism, and HBTQIA+ related issues. **The Anti-Racist Monument project**¹⁰⁴ (Antirasistiska momument) came about after an initiative from the residents of Malmö and civil society organizations, to address the need to erect an Anti-racist monument that could function as a gathering place where Malmö residents can process the racist attacks that took place between 2003 and 2010¹⁰⁵. Together with the initiators who formed the Antiracist monument association, the division of Cultural Administration is currently working to create a site-specific public artwork - an anti-racist monument - with a primary location in a park in Möllevången (popularly called Möllan- an is an inner-city, socially mixed, gentrifying neighborhood in the city of Malmö¹⁰⁶). **The Roma Information and Knowledge Center (RIKC)**¹⁰⁷, a permanent part of the city of Malmö, is also another example of a good practice that can be applied to other racial and ethnic minority community. RIKC coordinates issues regarding the national minority of Roma in Malmö municipality and increase participation and influence of the Roma community in society. Afro-Swedish community in Malmö have repeatedly requested the city to establish an equivalent center for the Black Swedish community, which has not been realized yet.

Antiracist activity involving school children which has been successful over a decade is **Primary school football against racism** (*Grundskolefotboll mot rasism*), a cross sectoral program initiated and managed by Gustavo Nazar, who works for the city of Malmö. Since 2013, it has been in the Pedagogical Inspiration unit at the primary school administration's development department of the city of Malmö. In 2022/2023, they

¹⁰³ <https://malmo.se/Oppna-Malmo.html>

¹⁰⁴ <https://malmo.se/Sa-arbetar-vi-med.../Kultur---projekt-och-satsningar/Malmo-konst/Pagaende-projekt/Antirasistiskt-monument.html>

¹⁰⁵ Between 2003 and 2010, Peter Mangs have committed murder and attempted murders to more than a dozen Malmö residents. The crimes have mainly been directed against Black, Muslim and Roma residents of Malmö. On July 24, 2012, Mangs was sentenced by the Malmö District Court for two murders, four attempted murders and three cases of grossly unlawful threats which lead to life imprisonment. The verdict was appealed and on 25 April 2013, the Court of Appeal over Skåne and Blekinge changed the district court's decision and convicted Mangs of two murders and eight attempted murders with life sentence.

¹⁰⁶ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/anti.12872>

¹⁰⁷ <https://malmo.se/Romskt-informations--och-kunskapscenter-RIKC/RIKC---English.html>

collaborate with 30 of Malmö's primary schools in a network that also consists of Malmö FF, MKB, Hela Malmö, Tillsammans i Förening, DOIT, RF-SISU Skåne, the division of Cultural Administration, the primary school administration's library development, and Save the Children.

The Workers' Education Association (*ABF Arbetarnasbildningsförbund*) is one of the civil society organizations that specifically advocates and spells out **Anti-racist public education**¹⁰⁸ to provide tools, resistance, and community. Together with associations training courses, book talks and cultural events are arranged. Part of their work includes for example **Antiracist Film Week and Afro-Swedes Forum for Justice**.

Despite these efforts our work shows that racism and discrimination is persistent in Malmö and in Sweden. All residents in Sweden¹⁰⁹ independent of citizenship are granted equal access to education, labor market, housing, healthcare and other aspects that are essential to our lives, which is not always the case in different EU countries. The structural racism in Sweden is deeply rooted however, in the institutional practices, attitudes and norms that are discriminatory that individuals unconsciously perpetuate which is more difficult to deter. This point is characterized by the experiences shared by the BIPOC participants, which are also confirmed by the struggles and difficulties that the stakeholders face. As the 43 participants pointed out, the immediate challenge for Malmö is to bring words to action.

¹⁰⁸ <https://www.abf.se/distrikt--avdelningar/abf-skane/abf-malmo/antirasism/>

¹⁰⁹ Residents per definition is all who live in Sweden with a residency permit of 13 months or longer.

Apendix 1

The interviews and focus group interviews were facilitated by the authors Sayaka Osanami Törngren, Mette Edith Stendevad and Nahikari Irastorza at MIM, Malmö University in August and September 2023.

Interviews and focus group: Black, Indigenous and Persons of Color (BIPOC, N=21)

Focus group	Gender	Country of birth	Length of residency in Sweden
Muslim Women	Female	Syria	6-10 years
Muslim Women	Female	Sweden	N/A
Muslim Women	Female	Sweden	N/A
Muslim Women	Female	Somalia	6-10 years
Racialized mixed gender	Female	Japan	1-5 years
Racialized mixed gender	Female	Japan	1-5 years
Racialized mixed gender	Male	Congo	1-5 years
Racialized mixed gender	Male	Pakistan	10-20 years
Muslim men	Male	Syria	10-20 years
Muslim men	Male	Yemen	6-10 years
Muslim men	Male	Syria	6-10 years
Muslim men	Male	Syria	6-10 years
Racialized women	Female	Sri Lanka	Transnationally adopted
Racialized women	Female	South Korea	Transnationally adopted
Racialized women	Female	Sweden	N/A
Racialized women	Female	Syria	10-20 years
Individual interview	Female	UK	1-5 years
Individual interview	Male	USA	1-5 years
Individual interview	Male	Iraq	More than 20 years
Individual interview	Female	Japan	1-5 years
Individual interview	Male	Sweden	N/A

Interviews and focus group for stakeholders (N=22)

Public sector

County Administrative Board Skåne

Malmö Municipality (Division of Cultural Administration, Division of Community Planning and Establishment, Division of Social Sustainability)

Third sector/Civil society organization

The Malmö Community Biennale (*Communitykulturcentrum*): Working with culture as a right and opportunity to participate and engage in one's everyday life, in one's immediate environment.

Malmö Ideela: An umbrella organization and collaborative organization in Malmö for different sectors of society to co-create the sustainable society of the future.

The Civil Society Network in the county of Skåne (*Nätverket idéburensktor Skåne*): An umbrella organization which brings together a wide range of third sector organizations including humanitarian organizations, study and sports associations and social entrepreneurs in the Skåne region.

Open Skåne: Foundation working with inter-religious and inter-faith conversation in Skåne.

Save the Children (*Rädda Barnen*)

Study Promotion (*Studiefrämjandet*)

Sweldeas AB: Organization with a social mission that focuses on environmental and social sustainability.

Tamam: Meeting places for youth.

Tamam Luna: Meeting place for young LGBTQ+ youth who are racialized as non-white.

Individual stakeholders

Anjali Haryana, expert on discrimination and antiracism, especially in relation to children and women's rights.

Tatjana Ristovski, International Women's Organization

Amani Loubani, Deputy Mayor for Human Rights, Malmö Municipality.

Anonymous individual interviewees representing the Workers' Education Association (*ABF Arbetarnasbildningsförbund*), Save the Children, the Pan African Movement for Justice and The Transnational Adoptees Organization (*Transnationellt Adopterades Riksorganisation*).