

ECCAR 10 PUNKTE AKTIONSPLAN

TOOLKIT FOR EQUALITY STÄDTISCHE POLITIK GEGEN RASSISMUS

European
Coalition
of Cities



against Racism



International Coalition
of Inclusive and
Sustainable Cities – ICCAR



Co-funded by
the European Union

Warum ist es
notwendig?

Vorbereiten

Umsetzen

Dranbleiben

TOOLKIT FOR EQUALITY STÄDTISCHE POLITIK GEGEN RASSISMUS

ECCAR 10 PUNKTE AKTIONSPLAN

DIE STADT WIRD AKTIV IN IHREN FUNKTIONEN ALS

- Demokratische Institution
- Regelungsinstanz
- Arbeitgeberin
- Dienstleisterin
- Vertragspartnerin

ECCAR 10 PUNKTE AKTIONSPLAN

1. Verstärkte Wachsamkeit gegenüber Rassismus
2. Bewertung der örtlichen Situation und der kommunalen Maßnahmen
3. Bessere Unterstützung für die Opfer von Rassismus und Diskriminierung
4. Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für die Bürger/innen
5. Die Stadt als aktive Förderin gleicher Chancen
6. Die Stadt als Arbeitgeberin und Dienstleisterin
7. Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt
8. Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung und Erziehung
9. Förderung der kulturellen Vielfalt
10. Rassistische Gewalttaten und Konfliktmanagement

Das Projekt wurde vom ETC Graz koordiniert und mit den folgenden Partner/innen umgesetzt

Stockholm University – SU (Schweden)

University of Padova - Human Rights Centre - HRC Padova (Italien)

Centre for European Constitutional Law – CECL (Griechenland)

Otherness Foundation - NEKI (Ungarn)

Cidalia (Spanien)

European Coalition of Cities against Racism (ECCAR e.V.)

UNESCO als Mitglied von ICCAR

Herausgeber/innen: Isabella Meier, Ingrid Nicoletti, Klaus Starl, Paul Lappalainen

Veröffentlichung 2.0 Februar 2017, Graz – Stockholm - Potsdam

Das Toolkit for Equality wurde mit Hilfe der Europäischen Kommission, UNESCO, der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR), Open Society Foundation - At Home in Europe, ETC Graz und den Städten Bern, Bologna, Esch-sur-Alzette, Gent, Graz, Potsdam, Rotterdam, Wien und Zürich umgesetzt.

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung des Rights, Equality and Citizenship (REC) Programme der Europäischen Union (ADPOLIS JUST/2014/RDIS/AG/DISC/8084) erstellt. Der Inhalt dieser Publikation liegt in der alleinigen Verantwortung des ETC Graz und seiner Partner/innen und spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der Europäischen Kommission wider.

EINLEITUNG

Das Toolkit for Equality ist ein Handbuch für Städte. Es soll diese in der Umsetzung und Anpassung kommunaler Politiken unterstützen, um Rassismus und rassistischer Diskriminierung erfolgreich entgegenzuwirken. Das Toolkit liefert erfahrungsbasierte Schritt-für-Schritt Anleitungen zur Umsetzung konkreter Politiken, von der Konzeptualisierung bis hin zur Evaluierung der Ergebnisse. Der gesamte Inhalt beruht auf ausführlichen Interviews mit erfahrenen Verwaltungsmitarbeiter/innen, Politiker/innen, zivilgesellschaftlichen Akteur/innen und Vertreter/innen der Zielgruppen in Europäischen Städten.

Unser Ziel war es, möglichst konkrete Ratschläge zu geben. Wir laden Sie ein, das Toolkit als gesammelte Erfahrung Ihrer Kolleg/innen in anderen Städten zu lesen und daraus zu verwenden, was Ihnen für Ihre Stadt hilfreich erscheint.

Die Verwirklichung des Toolkits wäre nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung von Städten und der Erfahrung ihren Mitarbeiter/innen, die ihr Wissen und ihre Zeit mit uns geteilt haben. ECCAR und die Herausgeber/innen danken den teilnehmenden Städten sehr herzlich für ihre Beiträge und für ihre Gastfreundlichkeit, insbesondere:

Agia Varvara (Griechenland)	Madrid (Spanien)
Athen (Griechenland)	Malmö (Schweden)
Barcelona (Spanien)	Nantes (Frankreich)
Berlin (Deutschland)	Pécs (Ungarn)
Bern (Schweiz)	Potsdam (Deutschland)
Bilbao (Spanien)	Rotterdam (Niederlande)
Bologna (Italien)	Santa Cruz (Spanien)
Botkyrka (Schweden)	Sevilla (Spanien)
Budapest (Ungarn)	Toulouse (Frankreich)
Castilla-La Mancha (Spanien)	Turin (Italien)
Esch-sur-Alzette (Luxembourg)	Valencia (Spanien)
Gent (Belgien)	Wien (Österreich)
Graz (Österreich)	Zürich (Schweiz)

ECCAR 10 PUNKTE AKTIONSPLAN

WARUM IST ES NOTWENDIG? 10

VORBEREITEN 12

PLANUNG UND EINBINDUNG DER RELEVANTEN AKTEUR/INNEN 12

Schritt Mitgliedschaft in ECCAR 12

Schritt Bestellen Sie eine/n Koordinator/in für den Aktionsplan 12

Schritt Holen Sie die relevanten Akteur/innen an Bord 13

AUSARBEITUNG DES INHALTS DES AKTIONSPLANES 15

Schritt Bedarfserhebung 15

Schritt Koordinierung bestehender Ressourcen 16

Schritt Verhandlung der Maßnahmen für den Aktionsplan 16

Schritt Formulierung des Aktionsplans 17

UMSETZEN 21

STRUKTURELL VERANKERN 21

Schritt Beschluss des Stadtparlaments 21

Schritt Einrichtung einer Lenkungsgruppe zur Umsetzung des Aktionsplanes 22

TÄGLICHE ARBEIT 23

Schritt Kontinuierliche Umsetzung und Fortschritt der Maßnahmen 23

Schritt Umsetzungsberichte 23

DRANBLEIBEN

24**Schritt** Bericht an ECCAR

24

NACHHALTIGKEIT

24

SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

25

WIRKUNG UND ERGEBNIS

26

QUELLEN UND BEISPIELE

27

DER ECCAR 10 PUNKTE AKTIONSPLAN

Der ECCAR 10-Punkte-Aktionsplan, der am 10. Dezember 2004 in Nürnberg verabschiedet wurde, kann von jeder europäischen Stadt unterzeichnet werden, die auf Basis dieser Verpflichtung der europäischen Städtekoalition gegen Rassismus beitreten möchte. Die Mitgliedsstädte geben ihre Zusage, den 10-Punkte-Aktionsplan in ihre Strategien und Programme zu integrieren und die notwendigen personellen, finanziellen und materiellen Ressourcen zu seiner effektiven Umsetzung zur Verfügung zu stellen. Es steht jeder Stadt frei, jene Maßnahmen zu setzen, die ihr am wichtigsten und dringendsten erscheinen.

Jede Stadt wird jedoch ersucht, zumindest eine Maßnahme zu jedem Punkt so schnell wie möglich umzusetzen. Städte, die bereits einige der vorgeschlagenen Maßnahmen in Umsetzung haben, sind eingeladen, diese zu erweitern und zu ergänzen. Die unterzeichnenden Städte erklären sich bereit, eine verantwortliche Stelle einzurichten, die die Umsetzung des Aktionsplanes sicherstellt und die Maßnahmen koordiniert.

Die 10 Punkte des Aktionsplans sind:

1. Verstärkte Wachsamkeit gegenüber Rassismus
2. Bewertung der örtlichen Situation und der kommunalen Maßnahmen
3. Bessere Unterstützung für die Opfer von Rassismus und Diskriminierung
4. Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für die Bürger/innen
5. Die Stadt als aktive Förderin gleicher Chancen
6. Die Stadt als Arbeitgeberin und Dienstleisterin
7. Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt
8. Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung und Erziehung
9. Förderung der kulturellen Vielfalt
10. Rassistische Gewalttaten und Konfliktmanagement

Es wird empfohlen, den 10 Punkte Aktionsplan als ein Querschnitts-Programm umzusetzen, in dem verschiedene städtische Abteilungen zusammenarbeiten. Der Aktionsplan sollte auf den Überlegungen und Erfahrungen des städtischen Personals aufbauen, das in die Formulierung des Aktionsplans eingebunden wird, ebenso wie auf der aktiven Teilhabe der Zivilgesellschaft.

Das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD) definiert als **„rassistische Diskriminierung“** **„jede auf Rasse, Hautfarbe, Abstammung oder nationale oder ethnische Herkunft gründende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung (...)“**.

„**Unterscheidung**“ bedeutet, eine Person auf Basis von Hautfarbe, Abstammung, Geburt, Religion oder Sprache (verbunden mit biologistischen und kulturellen Zuschreibungen) als

„anders“ zu definieren und damit ungleiche Rechtsansprüche auf struktureller Ebene zu rechtfertigen. Das Gegenteil von Unterscheidung ist „Gleichstellung“. „Gleichstellung“ ist sowohl als Status als auch Prozess zu verstehen.

„*Ausschließung/Exklusion*“ heißt, jemandem den Zugang zu und Genuss von Menschenrechten zu verwehren. Die Europäische Union hat den von der ILO verwendeten Begriff der „sozialen Ausgrenzung“ übernommen, die Definition aber noch erweitert: soziale Ausgrenzung findet immer dann statt, wenn Personen aufgrund der „*Verwehrung der bürgerlichen, politischen, sozialen, ökonomischen und kulturellen Rechte*“ an der Gesellschaft nicht vollwertig teilhaben und betragen können. Ausgrenzung wird auf eine „*Kombination an miteinander verbundenen Problemen, wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit, geringer Qualifikation, niedriger Entlohnung, unzureichender Wohnbedingungen, schlechter Gesundheit und Auseinanderbrechen von Familien*“ zurückgeführt. Gesellschaftliche Teilhabe ist sowohl eine Voraussetzung für Menschenrechte als auch eines ihrer wesentlichen Ziele. Das Gegenteil von Ausgrenzung ist „Inklusion“.

„*Beschränkung*“ meint eine Einschränkung des vollen Genusses der Menschenrechte in der Praxis. Das Gegenteil bedeutet, „Chancengleichheit“ vorzufinden.

„*Bevorzugung*“ privilegiert eine Person gegenüber einer anderen aufgrund ihrer Hautfarbe, (ethnischen) Herkunft, Geburt, Religion oder Sprache. Im Gegenzug wird die andere Person gegenüber der ersten benachteiligt. Das positive Gegenstück dazu ist „Gleichbehandlung“.

Eine erfolgreiche Politik gegen rassistisch motivierte Diskriminierung muss daher zum positiven Gegenteil dieser vier Diskriminierungsdimensionen beitragen: **Diskriminierung entgegenzuwirken bedeutet, Gleichstellung, Inklusion, Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu stärken.**

→ Das 10 Punkte Programm bekämpft Diskriminierung durch Förderung aller vier Dimensionen.

KONTEXTINFORMATION

Dieses Kapitel basiert auf Interviews mit Verwaltungsbediensteten und Politiker/innen, die für die Umsetzung des ECCAR Aktionsplans oder Aktionsplänen zu verwandten Themen verantwortlich sind, in den Städten Bern (Schweiz), Bilbao, Castilla la Mancha (Spanien), Gent (Belgien), Graz (Österreich), Madrid, Santa Cruz de Tenerife und Valencia (Spanien). Die Information aus den Interviews wurde durch Literaturrecherche zu den Städten Dublin (Irland) und Nürnberg (Deutschland) ergänzt.

WARUM IST ES NOTWENDIG?

- Der Aktionsplan unterstützt die Einhaltung, den Schutz und die Gewährleistung internationaler menschenrechtlicher Verpflichtungen, insbesondere das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD), die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) und Nicht-Diskriminierungsrecht auf internationaler, unionsrechtlicher und nationaler Ebene (eine Liste relevanter Menschenrechtsdokumente finden Sie im Anhang).

Der ECCAR 10 Punkte Aktionsplan:

- Bietet einen Rahmen für städtische Politiken und Prioritäten
- Erleichtert Verhandlungen innerhalb der Stadtverwaltung, da sich die Stadt in einem internationalen Netzwerk verpflichtet hat
- Die Beteiligung in ECCAR und UNESCO ist ein attraktives Argument für Politiker/innen
- Ist Stadt-Marketing, die Verpflichtung zu einer Stadt gegen Rassismus und Diskriminierung trägt zu einem weltoffenen Image bei
- Verleiht einzelnen Maßnahmen mehr Gewicht und Sichtbarkeit
- Verbessert Arbeitsroutinen und unterstützt damit die städtischen Bediensteten bei täglichen Herausforderungen: Zielgruppen werden besser erreicht, das Vertrauen in der Bevölkerung nimmt zu etc.
- Erleichtert die Koordinierung der städtischen Maßnahmen gegen Diskriminierung
- Basiert auf der Mitwirkung aller Abteilungen innerhalb ihrer Verantwortungsbereiche
- Ermöglicht einen strukturierten Überblick über die städtischen Maßnahmen
- Ist eine Anstrengung der gesamten Stadtregierung, die von einem politischen Beschluss getragen ist und daher auch in den Budgetplanungen der Abteilungen Berücksichtigung finden muss
- Fördert Professionalität: Die Maßnahmen im Aktionsplan können aus der Verwaltung heraus entwickelt werden. Das bedeutet eine Verbesserung für die Bediensteten, die Unterstützung in herausfordernden Situationen erhalten, und für die Bevölkerung, für die der Zugang zu städtischen Dienstleistungen erleichtert wird.
- Stärkt die Zivilgesellschaft als wichtige Akteurin bei städtischen Maßnahmen und bei der Evaluierung dieser Maßnahmen

Tipp! Bestellen Sie eine/n Verwaltungsmitarbeiter/in zur Koordinator/in des Aktionsplans. Dies bringt zusätzliche Vorteile:

- Koordinierung der Bemühungen der verschiedenen Abteilungen zur Umsetzung des Aktionsplans
- Eine einheitliche Struktur für eine kontinuierliche Arbeit und regelmäßiges Follow-up
- Erzeugt eine Dynamik innerhalb und zwischen den Abteilungen und fördert die Vernetzung
- Eine Brücke zur Zivilgesellschaft

WIE IST DER ECCAR AKTIONSPLAN ZU VERWENDEN?

Der ECCAR 10-Punkte Aktionsplan bietet ein breites Format, das sowohl auf kleine als auch große Städte anwendbar ist. Er erlaubt, eine große Bandbreite an Maßnahmen abzudecken, oder auch, sich auf bestimmte Schwerpunkte zu konzentrieren. Der Aktionsplan kann auf die Dringlichkeiten und Prioritäten jeder Stadt zugeschnitten werden. Die 10 Punkte beziehen sich auf Themen, in denen Städte politische Kompetenzen haben.

Die ECCAR Mitgliedsstädte verwenden den Aktionsplan auf unterschiedliche Weise: als politische Verpflichtung, als Langzeitstrategie, als operatives Instrument zur Umsetzung konkreter Maßnahmen – und im Idealfall als eine Mischung aus allen drei Aspekten. Manche Aktionspläne richten sich an die Stadtverwaltung selbst (interne Maßnahmen), andere konzentrieren sich auf die lokale Bevölkerung und/oder den privaten Sektor. Die Ziele des Plans sollten in jedem Fall ausdrücklich genannt werden.

Tipp! Nutzen Sie den ECCAR 10-Punkte-Aktionsplan nicht nur als einmaliges politisches Statement sondern als fortlaufende Agenda, um:

- Geeignete Strukturen aufzubauen
- Den Plan laufend an die gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen anzupassen
- Ihn aktuell zu halten
- Einen Entwicklungs- und Lernprozess anzuregen
- Die politische und öffentliche Debatte zu unterstützen

Damit das gelingt: Setzen Sie klare politische Ziele, verweisen Sie auf das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form rassistischer Diskriminierung, die Europäische Menschenrechtskonvention (und andere Menschenrechtsdokumente), verweisen Sie auf den Nutzen, den der Plan Ihren Bediensteten bringt und überprüfen und aktualisieren Sie Maßnahmen regelmäßig. Der ECCAR 10 Punkte Aktionsplan soll breit verstanden werden, als ein alle städtischen Tätigkeitsfelder umfassendes Instrument.

EINSCHRÄNKUNGEN

Die Reichweite des Aktionsplanes wird durch den Kompetenzrahmen der Stadt begrenzt. Nichtsdestotrotz kann der Aktionsplan auch ein Mittel sein, den Einfluss auf, und die Kooperation mit anderen Regierungsebenen zu befördern.

VORBEREITEN

PLANUNG UND EINBINDUNG DER RELEVANTEN AKTEUR/INNEN

1

SCHRITT Mitgliedschaft in ECCAR

ECCAR als internationales Netzwerk, mit Schirmherrschaft der UNESCO, ist für die politische Ebene attraktiv, was von der Verwaltungsebene genutzt werden kann. Beginnen Sie mit der Überzeugungsarbeit bei der politischen Führung Ihrer Abteilung. Ihr/Ihm kommt die Rolle zu, auf politischer Ebene weitere Abteilungen dafür zu gewinnen, die Mitgliedschaft in ECCAR und die Umsetzung des Aktionsplans zu unterstützen.

2

SCHRITT Bestellen Sie eine/n Koordinator/in für den Aktionsplan

Anforderungsprofil für die/den Koordinator/in:

Aufgaben:

- Kontaktaufnahme mit den Abteilungen und Gespräche darüber, was diese zum Aktionsplan beitragen können
- Treffen der verantwortlichen Personen zu organisieren und zu moderieren
- Kontaktaufnahme zu und Einbindung der Betroffenen und relevanten AkteurInnen; Durchführung eines Konsultationsprozesses
- Verfassen des Aktionsplans
- Die Umsetzung des Aktionsplans und die Weiterverfolgung der begonnenen Maßnahmen sicherstellen

Anforderungen:

- hohe soziale Kompetenz
- ganzheitlicher Zugang und breite Ausbildung (Verständnis für verschiedene Arbeitsbereiche ist wichtiger als detailliertes Spezialwissen)
- Konsensorientiert, diplomatisch
- Durchsetzungsfähigkeit, aber auch Kompromissbereitschaft
- Geduld
- Wissen und Verständnis der Mechanismen von Rassismus und rassistischer Diskriminierung, sowie deren Zusammenspiel mit anderen Formen der Diskriminierung

Arbeitsausmaß:

Die Arbeitsbelastung der Koordination variiert stark je nach Umsetzungsphase. Die Vorbereitung und Ausarbeitung des Aktionsplans ist sehr zeitintensiv, das Follow-Up der Umsetzung erfordert in regelmäßigen Abständen großes Engagement. Im Jahresdurchschnitt geben die besuchten Städte ein Arbeitsausmaß eines 50%-Äquivalents an.

3

SCHRITT Holen Sie die relevanten Akteur/innen an Bord

Bewerben und verhandeln Sie die Einführung des Aktionsplans parallel auf der politischen als auch der Verwaltungsebene. Machen Sie sich Gedanken über die Ziele des Aktionsplans Ihrer Stadt und wählen Sie die Akteur/innen entsprechend.

Wie kann es gelingen, die politische Ebene zu überzeugen?

Auf der politischen Ebene bedarf es einer engagierten Persönlichkeit an der Spitze eines Ressorts oder einer Abteilung, die ihre/seine Kolleg/innen in den anderen Ressorts und Abteilungen dafür gewinnt. Im Idealfall ist dies die/der Bürgermeister/in selbst. Betonen Sie auf dieser Ebene das Argument der Mitgliedschaft in ECCAR und UNESCO und wie die Stadt von einem Beitritt und dem Aktionsplan profitieren wird.

Betonen Sie, dass der Aktionsplan die Arbeit der städtischen Bediensteten unterstützt und die Dienstleistungen der Stadt verbessern hilft: Zielgruppen werden besser erreicht und das Vertrauen der Bevölkerung in die Stadtregierung und -verwaltung steigt.

Wie kann es gelingen, die Verwaltungsebene zu überzeugen?

Gehen Sie auf den spezifischen Kontext ihrer Stadtverwaltung ein. Manche Abteilungen werden bereits Maßnahmen in dem Bereich umsetzen und den Aktionsplan begrüßen, während andere weniger Interesse zeigen und die Bestrebungen als zusätzliche Bürde ablehnen. Stellen Sie sich darauf ein, dass das Bewusstsein um Diskriminierung sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Nehmen Sie sich Zeit für persönliche Treffen und Gespräche mit den verantwortlichen Personen und erzählen Sie von Sinn und Zweck der ECCAR und dem Aktionsplan. Betonen Sie, dass der Aktionsplan das Ziel hat, die städtischen Mitarbeiter/innen in einer professionellen städtischen Dienstleistungserbringung zu unterstützen.

Tipp! Bemühen Sie sich um ein abgestimmtes Vorgehen in der Überzeugungsarbeit auf politischer und administrativer Ebene. Verwaltungsbedienstete benötigen die politische Rücken- deckung, um auf andere Abteilungen zugehen zu können und Mitwirkung zum Aktionsplan zu vereinbaren. Umgekehrt benötigen Politiker/innen aus ihren Abteilungen Zahlen, Fakten, Argumente und regelmäßige Updates zum Prozess. Ein regelmäßiger Austausch zwischen dem/der Koordinator/in auf Verwaltungsebene und dem/der politisch Verantwortlichen bzw. dem/der Bürgermeister/in ist zu empfehlen.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Abteilungen legen Wert auf ihre Autonomie und wollen keine Einmischung von anderen Abteilungen

Gehen Sie als Koordinator/in diplomatisch vor. Holen Sie die Abteilungen von deren Standpunkt ab, interessieren Sie sich dafür, was bereits getan wird und geben Sie wertschätzendes Feedback. Vermitteln Sie nicht die Haltung „So, ich sage Ihnen jetzt, was Sie zu tun haben“, sondern respektieren Sie, dass die Abteilungen selbst die Expert/innen sind. Knüpfen Sie an bereits Vorhandenem an und bemühen Sie sich, die Verantwortlichen zu motivieren, im Prozess mitzuwirken und weiterführende Ideen einzubringen. Ziel muss es sein, dass die Abteilungen selbst die Verantwortung übernehmen.

Abteilungen zeigen kein Interesse mitzuwirken

Bemühen Sie sich um eine gute Zusammenarbeit von politischen Führungskräften, deren Büros und dem/der Koordinator/in. Die Verwaltung kann der politischen Führung regelmäßig rückmelden, wie die Vorbereitungen vorangehen; die politische Abteilungsleitung kann über die politische Ebene für Rückendeckung sorgen.

Verhandeln Sie parallel auf politischer und auf Verwaltungsebene.

Bemühen Sie sich als Koordinator/in um persönliche Kontakte. Besuchen Sie die Kolleg/innen in deren Abteilungen, anstatt nur anzurufen oder in ihr eigenes Büro zu laden.

AUSARBEITUNG DES INHALTS DES AKTIONSPLANES

4

SCHRITT Bedarfserhebung

Tauschen Sie sich mit bestehenden Beratungsgremien (bspw. einem Migrant/innenbeirat), Vertreter/innen der Communities, Vereinen, NGOs und anderen einschlägigen Interessenvertretungen aus. Holen Sie deren Meinungen zum Bedarf und zu Prioritäten für den Aktionsplan ein. Eine Bedarfserhebung am Beginn des Prozesses hat auch den Vorteil, die relevanten Akteur/innen miteinander in Kontakt zu bringen und Synergien und Vernetzung zu fördern. Überlegen Sie sorgfältig, wer abhängig vom Tätigkeitsbereich in den Konsultationsprozess (zusätzlich) einbezogen werden sollte.

Wenn Sie

- eine allgemeine Bedarfserhebung machen möchten: Laden Sie dazu Mitglieder von Communities, Vereinen und NGOs ein und diskutieren Sie, welche Prioritäten der Aktionsplan insgesamt setzen soll.
- sich auf ausgewählte Bereiche konzentrieren möchten, z.B. zum Thema Wohnversorgung: Laden Sie dazu Vertreter/innen von Migrant/innen und ethnischen Minderheiten ebenso wie wesentlichen Einrichtungen in diesem Bereich ein, z.B. das öffentliche Wohnungsservice, die Vertretung gewerblicher Wohnungsvermittler etc.

Wie man das tun kann? Hier sind einige Anregungen:

- **Fokus-Gruppe:** Laden Sie wichtige Akteur/innen zu einer Gesprächsrunde ein, um den Bedarf und die Prioritäten zu erheben, ebenso wie bereits existierende Initiativen und Möglichkeiten für Zusammenarbeit. In Themenbereichen, in denen sich Beteiligte mit teils unterschiedlichen Interessenlagen gegenüberstehen (z.B. Vermieter/innen /Mieter/innen /Eigentümer/innen), versuchen Sie, eine permanente Arbeitsgruppe einzurichten, die Vorschläge für Maßnahmen ausarbeitet, welche von allen Seiten akzeptiert werden können.
- **World Café:** Diese Methode bietet sich an, wenn Sie eine große Anzahl an Personen beteiligen möchten. Bereiten Sie mehrere Tische mit je 4-5 Stühlen vor. Jeder Tisch ist einer bestimmten Fragestellung gewidmet. Nach je 20 Minuten wechseln die Teilnehmenden den Tisch, um mit neuen Gesprächspartner/innen ein anderes Thema zu diskutieren. Es kann vereinbart werden, dass je eine Person an jedem Tisch als „Moderator/in“ verbleibt. Am Ende werden die wichtigsten Ideen und Ergebnisse von jeder Tischrunde für alle zusammengefasst und vorgestellt.

Vorschläge für Diskussionsfragen:

- Wo gibt es rassistische Diskriminierung in... [in der Stadt generell/im Bereich Wohnen etc.]? Was kann man dagegen tun?
- Welche Erfahrungen gibt es hinsichtlich des Zugangs zu... [Angeboten der Stadt/Wohnraum/Arbeitsmarkt etc.]?
- Was kann man gegen Zugangsbarrieren tun?
- Welche guten Beispiele/Praktiken/Projekte gibt es bereits und was macht diese so gut?
- Wie kann man Erfahrungen von Betroffenen einholen?

5

SCHRITT Koordinierung bestehender Ressourcen

In den meisten Städten gibt es bereits eine Anzahl an Organisationen, die verschiedene Unterstützungsleistungen anbieten, um soziale Integration und friedliches Zusammenleben zu fördern. Ergreifen Sie die Gelegenheit, den Aktionsplan gemeinsam mit diesen Akteur/innen zu entwickeln, um Aktivitäten, Ressourcen und Expertise zu koordinieren. Auf diese Weise können Maßnahmen entwickelt werden, die sich sinnvoll ergänzen anstatt sich (unwissentlich) duplizieren. Die Mitwirkung verschiedenster Einrichtungen wurde als wesentlicher Erfolgsfaktor genannt. Bemühen Sie sich, verschiedene Akteur/innen in die Ausarbeitung der Maßnahmen einzubinden und laden Sie die städtischen Abteilungen aktiv ein. Die gemeinsame Entwicklung des Aktionsplans fördert den Austausch der betreffenden Akteur/innen und erleichtert eine Vernetzung (die für die Umsetzung der Maßnahmen bzw. deren zukünftiger Weiterentwicklung wichtig ist).

6

SCHRITT Verhandlung der Maßnahmen für den Aktionsplan

Beginnen Sie damit, Ihre Kolleg/innen in den Abteilungen zu fragen, welche Maßnahmen sie bereits umsetzen und wie diese Teil des Aktionsplanes werden können. Sammeln Sie, was bereits gut funktioniert. Bitten Sie daran anschließend um Vorschläge für ergänzende Maßnahmen, die den Kolleg/innen sinnvoll erscheinen würden.

Setzen Sie auf individuelle, informelle Gespräche ebenso wie auf größere Arbeitstreffen.

Unterscheiden Sie klar zwischen Maßnahmen, die den öffentlichen Bereich der Stadtverwaltung betreffen und jenen, die den privaten Sektor ansprechen.

Die ECCAR Städte empfehlen, die folgenden Elemente in den Aktionsplan aufzunehmen:

Strukturieren sie jedes Kapitel des Aktionsplanes in 4 Schienen, um „sanfte“ Maßnahmen wie Information und Bewusstseinsbildung ebenso abzudecken wie Rechtsdurchsetzung und Untersuchung von Diskriminierung. Diese 4 Schienen können sein:

1 – Information und Beratung, 2 – Bewusstseinsbildung, 3 – Rechtsdurchsetzung, 4 – Forschung und Innovation

Maßnahmen zu Information und Bewusstseinsbildung werden sich leichter vereinbaren lassen, während Sie darauf gefasst sein sollten, dass Maßnahmen, die Durchsetzung und Sanktionen betreffen, mehr Verhandlungsgeschick erfordern werden. Wie in anderen Bereichen, die auf eine Verhaltensänderung abzielen, erfordert aber auch die Umsetzung von Nicht-Diskriminierung diese Mischung an Maßnahmen: So werden Informationen und Bewusstseinsbildung zu „kein Alko-

hol am Steuer“ eine gewisse Wirkung zeigen, aber ohne jegliche Sanktionierungsmöglichkeiten nicht ausreichen. Von vornherein die 4-Schienen-Struktur vorzusehen kann helfen, einen wirksamen und ausgeglichenen Aktionsplan auszuhandeln.

Achten Sie darauf, Maßnahmen zu formulieren, die nicht nur die Migrationsbevölkerung, sondern auch **die Mehrheitsbevölkerung ansprechen:**

- Bei der Erarbeitung von Maßnahmen gegen Rassismus wird oft nur an Opfer und Täter gedacht, nicht aber an die breite Bevölkerung. Dabei kann jede/r in Kontakt mit Rassismus kommen, indem er oder sie als Verwandte/r, Freund/in, Kolleg/in oder Nachbar/in davon erfährt oder Zeug/in einer rassistischen Handlung wird. Denken Sie daher auch an Maßnahmen, die darauf abzielen, ein allgemeines Verantwortungsgefühl zu erzeugen.
- Maßnahmen zur Förderung eines respektvollen und friedlichen interkulturellen Zusammenlebens und einer inklusiven Gesellschaft müssen sich notwendiger Weise an die ganze Bevölkerung richten. Nur sehr konkrete Themenstellungen, wie etwa Spracherwerb oder Einwanderungsrecht, betreffen allein die zugewanderte Bevölkerung.

7

SCHRITT Formulierung des Aktionsplans

Achten Sie darauf, alle 10 Punkte des Aktionsplanes mit entsprechenden Maßnahmen zu füllen. Verhandeln Sie mit den Abteilungen, um Leerstellen zu füllen. Unter jedem Punkt sollten die 4 Schienen (Information und Beratung, Bewusstseinsbildung, Rechtsdurchsetzung, Forschung und Innovation) abgedeckt sein.

Stellen Sie sicher, dass es einen Zeitplan für die Umsetzung gibt und dass Ziele messbar sind: Wann und bei welchem Ergebnis kann eine Maßnahme als erfolgreich abgeschlossen gelten? Definieren Sie nach Möglichkeit Benchmarks und Indikatoren für Wirkung und Erfolg.

Tipp! Benennen Sie zu jeder Maßnahme eine Ansprechperson in der zuständigen Abteilung. Dies erleichtert die Begleitung der Umsetzung wesentlich.

Binden Sie alle Abteilungen in die Entscheidung ein, welche Maßnahmen letztlich in den Aktionsplan aufgenommen werden. Stellen Sie den Textentwurf fertig. Wenn erforderlich, holen Sie das Einverständnis der Abteilungen zum finalen Text ein.

Tipp! Ersuchen Sie relevante soziale Einrichtungen um eine Einschätzung zum Entwurf (z.B. Migrant/innen-Organisationen, Nachbarschaftseinrichtungen, andere NGOs, die Vertretung der Wirtschaftstreibenden, der Arbeitnehmer/innen etc.). Tauschen Sie sich mit ECCAR und UNESCO aus und ersuchen Sie um Feedback zum Entwurf. ECCAR und ihre wissenschaftlichen Berater/innen bieten auf Nachfrage Beratung an: Kontaktieren Sie das ECCAR Sekretariat für diesbezügliche Informationen.

→ Ausarbeitung des Inhalts des Aktionsplanes

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Das Phänomen, dass es anfangs einige Mühe kostet, Personen zur Mitwirkung zu bewegen, aber, sobald überzeugt, jede/r seine/ihre Maßnahmen und Prioritäten in den Plan hinein reklamieren will.

Halten Sie sich an die vorgegebene Struktur des ECCAR Aktionsplanes und die 4 Schienen und bleiben Sie dabei. Achten Sie darauf, dass alle Maßnahmen dem Zweck des Aktionsplanes dienen. Stellen Sie sich auf darauf ein, dass die Verhandlungen sowohl auf politischer als auch administrativer Ebene bis zur letzten Minute vor Beschluss andauern.

Politiker/innen stellen sich gegen den Aktionsplan und/oder behaupten, dass es in der Stadt keine rassistische Diskriminierung gibt.

Stützen Sie ihre Argumente auf Belege, wie Zahlen der lokalen oder nationalen Anti-Diskriminierungsbüros; verweisen Sie auf Presseartikel, TV-Reportagen und Rückmeldungen aus der Zivilgesellschaft (insbesondere Betroffenenengruppen).

Der Aktionsplan wird in seiner Gesamtheit in Frage gestellt.

Nehmen Sie einige Maßnahmen in den Plan auf, die Abteilungen bereits seit längerem durchführen und diesen ein Anliegen sind. Diese Abteilungen werden ein Interesse haben, ihre Maßnahmen bekannter und sichtbarer zu machen. Auf diese Weise wird es für Meinungsgegner/innen schwieriger, den Aktionsplan als Ganzes abzulehnen.

Kontroversen drehen sich vor allem um die Schienen 3 (Umsetzung und Rechtsdurchsetzung) und 4 (Finanzierung von Forschung). Es wird in Frage gestellt, dass die Stadt dafür zuständig sei.

Bereiten Sie gute Argumente vor, dass der Aktionsplan ohne derartige Maßnahmen zahnlos ist und dass die Stadt, als demokratische Institution, sowohl ein Interesse als auch Kompetenzen hinsichtlich Nicht-Diskriminierung hat.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN**LÖSUNGSANSÄTZE**

Es gestaltet sich schwierig, Kontakt zu externen Akteur/innen aufzubauen, die für die Umsetzung bestimmter Maßnahmen gebraucht werden.

Jede Abteilung ist dafür verantwortlich, die relevanten externen Akteur/innen zu den jeweiligen Maßnahmen ins Boot zu holen. Greifen Sie auf bestehende Kontakte und frühere Kooperationspartner/innen zurück. Überlegen Sie sich vor der Kontaktaufnahme, welchen Nutzen der/die externe Partner/in von der Zusammenarbeit hat, und legen Sie ihr/ihm diese dar.

Die Erstellung des Aktionsplans gestaltet sich aufwendiger als gedacht.

Der/die Koordinator/in sollte mit dieser Aufgabe nicht allein gelassen werden, sondern sich auf Kolleg/innen stützen können.

Die Finanzierung von Maßnahmen mit einer gewissen Nachhaltigkeit sicherzustellen

Ein bewilligtes Budget für die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen. Verstärkte Koordination von Aktivitäten, um Synergieeffekte zu erzeugen.

Die Fülle an NGOs und Einrichtungen führt dazu, dass viele nicht wissen, was die anderen tun oder dass sie im Wettbewerb zueinanderstehen.

Organisieren Sie Austauschtreffen, die reihum in verschiedenen Einrichtungen stattfinden, um einander und die Arbeit der anderen besser kennenzulernen.

Die personellen und finanziellen Mittel sind begrenzt.

Vermeiden Sie Überschneidungen und das Duplizieren von Angeboten. Koordinieren Sie bestehende Angebote bevor Sie sich entschließen, etwas Neues zu schaffen. Machen Sie eine sorgfältige Bedarfserhebung bevor Sie neue Dienstleistungen anbieten. Versuchen Sie, Synergieeffekte zu erzeugen.

→ Ausarbeitung des Inhalts des Aktionsplanes

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Das Thema Einwanderung unter dem Blickwinkel von respektvollem Zusammenleben zu betrachten, erfordert einen breiteren Zugang.

LÖSUNGSANSÄTZE

Abteilungsübergreifende Arbeit bietet die Gelegenheit, den Stadtbewohner/innen zu zeigen, dass die Stadtverwaltung aus vielfältigen Arbeitsbereichen und Menschen besteht und zu dieser Vielfalt auch steht.

→

UMSETZEN

STRUKTURELL VERANKERN

8

SCHRITT Beschluss des Stadtparlaments

Der Aktionsplan wird in einem entsprechenden Beschluss von der Stadtversammlung beschlossen. Halten Sie fest, dass jede Abteilung für die Umsetzung der Maßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich ist und dies in ihrer Budgetplanung zu berücksichtigen hat.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Eine Oppositionspartei geht vor Beschlussfassung mit ihrer Kritik an die Presse.

Bereiten Sie wissenschaftlich untermauerte Argumente vor. Verweisen Sie auf Forschung, Reportagen und andere Quellen, die dokumentieren, dass Diskriminierung ein ernstzunehmendes Problem für den Zusammenhalt in der Stadtbevölkerung, die Demokratie und den Schutz der Menschenrechte ist.

Unter den Befürworter/innen brechen kontroverse Diskussionen aus.

Stellen Sie sich darauf ein, dass Überzeugungsarbeit bis zur letzten Minute geleistet werden muss. Kommunizieren Sie der Bevölkerung, wie sie vom Aktionsplan profitiert.

Die politische Ebene verständigt sich auf einen oberflächlichen Plan, ohne klare Ziele, Zeitplan etc.

Legen Sie Wert darauf, dass der Plan kurz- und langfristige Ziele beinhaltet, einschließlich Zeitmarken für Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen. Die Verwaltungsebene soll darauf achten, ihre politische Führung kontinuierlich über die konkreten Ziele und Maßnahmen am Laufenden zu halten. Verweisen Sie auf die geforderte Berichterstattung an ECCAR und UNESCO und die dazu notwendige Konkretheit.

9

SCHRITT Einrichtung einer Lenkungsgruppe zur Umsetzung des Aktionsplanes

Den Aktionsplan erfolgreich zu verfolgen erfordert mehr, als zu Umsetzungsbeginn einmal zum Telefon zu greifen, und dann erst wieder 2 Jahre später. Es ist empfehlenswert, einen regelmäßigen Austausch einzurichten, um die Abteilungen beizeiten an die Umsetzung zu erinnern und auf Hindernisse zu reagieren. Die konkreten Aufgaben der Abteilungen unterscheiden sich je nach ihrem Verantwortungsbereich im Aktionsplan.

Als wirkungsvoll hat sich die Einrichtung einer **Lenkungsgruppe** zur Umsetzung des Aktionsplans erwiesen. Diese Lenkungsgruppe besteht aus allen einschlägig Verantwortlichen und trifft sich in regelmäßigen Abständen (z.B. einmal im Monat oder Quartal).

Der/die **Koordinator/in** des Aktionsplans hat die Aufgabe:.

- die Abteilungen durch Nachfrage zu deren Fortschritten auf positive Weise an ihre Verpflichtung zu erinnern.
- regelmäßig nachzufragen „Was wurde bisher gemacht?“ ohne dabei überschießende Berichterlegung zu verlangen.
- anzubieten, für Fragen und Unterstützung zur Verfügung zu stehen.
- Handeln Sie nicht alleine: binden Sie Kolleg/innen mit guten Kontakten zu anderen Abteilungen ein
- Vergessen Sie nicht, dass die Verantwortung für die Umsetzung letztlich nur in den Abteilungen selbst liegen kann und liegen soll – nicht bei der/dem Koordinator/in

Tipp! Motivieren Sie als Koordinator/in – zeigen Sie Wertschätzung für jenes, das gut funktioniert, fragen Sie nach Fortschritten, machen Sie auf den Nutzen aufmerksam – anstatt den Beteiligten das Gefühl zu geben, überwacht oder unter Druck gesetzt zu werden.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Einzelne Abteilungen setzen geplante Maßnahmen nicht um bzw. das Engagement lässt mit der Zeit nach

LÖSUNGSANSÄTZE

An dieser Stelle zahlt sich aus, dass Sie sich für jede Maßnahme eine Kontaktperson haben geben lassen: Setzen Sie sich mit dieser Person in Verbindung und erinnern Sie sie an ihre Zusage.

Unterstützen Sie die Abteilungen mit Kontaktpersonen und guten Beispielen, um aufzuzeigen, was möglich ist..



RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Zielgruppen bzw. -sektoren (z.B. gewerbliche Wohnungsvermittler/innen) lehnen eine Zusammenarbeit ab

LÖSUNGSANSÄTZE

Argumentieren Sie mit wissenschaftlichen Fakten; gehen Sie auf die Betroffenen zu i.S.v. „Wir können dies und jenes tun, was können Sie tun und wie können wir kooperieren?“ Machen Sie darauf aufmerksam, welche Risiken es birgt, nicht zu handeln. Für derartige Verhandlungen bedarf es mitunter engagierter Personen aus der politischen Ebene.

TÄGLICHE ARBEIT

10**SCHRITT Kontinuierliche Umsetzung und Fortschritt der Maßnahmen**

Die einzelnen Abteilungen tragen die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen in ihren Bereichen. Die Rolle des Koordinators/der Koordinatorin liegt darin, die Umsetzung auf der Agenda zu halten, indem Sie die Beteiligten motivieren und unterstützen, sich regelmäßig auszutauschen und über Fortschritte zu berichten.

Die Aufgabe der Koordinatorin/des Koordinators ist es,

1. Das persönliche Gespräch mit den Verantwortlichen zu suchen
2. Regelmäßige Treffen zu organisieren (2-4mal im Jahr), in denen die Verantwortlichen abteilungsübergreifend zusammenkommen und über die Fortschritte in der Umsetzung berichten. Dies kann motivieren, da die Teilnehmenden üblicherweise gerne in der Lage sein möchten, Fortschritte zu präsentieren. Es kann vorgestellt werden, was gut funktioniert, und Schwierigkeiten können diskutiert werden. Sie können zu diesen Treffen auch Betroffene einladen, um Feedback zur Umsetzung und Vorschläge zu Anpassungen zu geben.

11**SCHRITT Umsetzungsberichte**

Vereinbaren Sie mit den Abteilungen eine Form der Berichterstattung, die Ihnen die benötigten Informationen bringt aber wenig zusätzliche Arbeit schafft. Integrieren Sie sie z.B. in bereits vorgegebene Berichte.

Tipp! ECCAR kann den Evaluationsprozess unterstützen. Kontaktieren Sie das Sekretariat für nähere Informationen.

DRANBLEIBEN

Die Maßnahmen des Aktionsplans sollten regelmäßig evaluiert, aktualisiert und angepasst werden.

12

SCHRITT Bericht an ECCAR

ECCAR verlangt von ihren Mitgliedern alle 2 Jahre einen Bericht.

Tipp! Nutzen Sie die Berichterstellung als Gelegenheit, mit den Abteilungen in Kontakt zu bleiben. Binden Sie möglichst viele Personen in die Evaluierung mit ein, auch um den Weg für die Ausarbeitung des nachfolgenden Aktionsplans zu ebneten.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Die Erhebung tatsächlicher und konkreter Wirkungen.

Die Beurteilung, ob der Maßnahmenplan eine ausreichend große Reichweite hat, insbes. ob die Maßnahmen die gegebenen Bedürfnisse befriedigen. Dies ist notwendig um die richtigen Entscheidungen zu treffen, wie die Maßnahmen sinnvoll weiterzuführen sind.

LÖSUNGSANSÄTZE

Es ist wichtig, bereits in der Entwicklung und Formulierung der Maßnahmen mitzudenken, welche Ergebnisse erzielt werden sollen und anhand welcher Indikatoren das messbar sein wird.

Sehen Sie im Aktionsplan ein Monitoring vor (näheres dazu im Kapitel „Monitoring“).

NACHHALTIGKEIT

Denken Sie in langfristigen Maßnahmen, auch wenn dies angesichts der politischen Logik, in Regierungsperioden zu planen, schwierig sein mag. Langfristig angelegte Maßnahmen zeigen nachhaltigere Effekte, vorausgesetzt, dass sie regelmäßig evaluiert und angepasst werden. Die einzelnen Maßnahmen sollten in einen konzeptuellen Rahmen eingebunden sein, der eine strategische Ausrichtung ermöglicht.

Nützen Sie Follow-up Treffen (siehe oben) und die Evaluierung (z.B. über Gespräche mit zivilgesellschaftlichen Akteur/innen in den betreffenden Bereichen), um die Weiterentwicklung der Maßnahmen – für den nächsten Aktionsplan – anzuregen.

SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

Aus Sicht der Interviewpartner/innen sind folgende Faktoren für den Erfolg entscheidend:

- **ECCAR Mitgliedschaft**, mit Beteiligung der UNESCO, erleichtert die Aushandlung eines umfassenden Aktionsplanes (insbesondere in kleinen und mittelgroßen Städten)
- **Engagierte Persönlichkeiten in hohen politischen Positionen und hohen Verwaltungspositionen**, die sich für den Aktionsplan einsetzen
- Einbindung vieler Akteur/innen in einem **partizipativen Entwicklungsprozess** und gemeinsame Erarbeitung des Aktionsplans
- Eine sorgfältige **Bedarfserhebung** zu Beginn, um angemessene und erforderliche Maßnahmen zu entwickeln
- Gutes **Zusammenspiel der Verwaltungsebene und der politischen Ebene**: die politische Führung gibt die nötige Unterstützung für Verhandlungen auf administrativer Ebene und die Verwaltung informiert die politische Führung laufend über den Stand der Ausarbeitung. Politische Berater/innen können eine Schlüsselrolle in der Verbindung
- Ein/e kompetente/r, engagierte/r und gut vernetzte/r Mitarbeiter/in der Verwaltung als **Koordinator/in**
- Eine **Kontaktperson** in jeder Abteilung, die für die/den Koordinator/in erreichbar ist und über den notwendigen Einfluss für die Umsetzung in ihrer Abteilung verfügt
- **Fortlaufender und regelmäßiger Austausch** mit den Verantwortlichen in den jeweiligen Abteilungen, sowohl in der Phase der Konzeptionierung als auch der Umsetzung des Aktionsplanes
- **Klar formulierte und messbare Ziele**, die ein Monitoring erlauben
- **Regelmäßige Evaluierung und Anpassung** alle 2-3 Jahre
- **Gute Koordination von Ressourcen und Aktivitäten** der vielfältigen Akteure/innen
- **Regelmäßiger Austausch mit der Zivilgesellschaft**

WIRKUNG UND ERGEBNIS

Der Prozess der Erarbeitung des 10 Punkte Aktionsplanes und der Verfolgung seiner Umsetzung setzt eine Dynamik in Gang – durch Austausch aber auch durch harte Diskussionen – und bewirkt eine Haltungsänderung hin zu einem offeneren Zugang, Personen einzubinden und Neues zu versuchen.

Die städtischen Abteilungen machen sich Gedanken darüber, Maßnahmen gegen Diskriminierung zu entwickeln.

Maßnahmen werden umgesetzt und die Lebenssituation der Stadtbewohner/innen tatsächlich verbessert.

Um die Wirkung des 10 Punkte Aktionsplans Ihrer Stadt zu messen, werden folgende Indikatoren vorgeschlagen:

- Im Rahmen des Aktionsplans wurden konkrete Maßnahmen umgesetzt
- Der Umsetzungsprozess hat den Austausch und das Wissen über Nicht-Diskriminierungsmaßnahmen unter den städtischen Bediensteten erhöht. (Umfrage unter Stadtbediensteten: Wie oft sprechen Sie mit Kolleg/innen (in informellen oder formellen Gesprächen) über Nicht-Diskriminierung? Welche Gleichstellungsmaßnahmen sind Ihnen bekannt?)
- Der Umsetzungsprozess hat das Bewusstsein der städtischen Bediensteten über den Nutzen von Gleichstellung erhöht. (Umfrage unter Stadtbediensteten: Sehen Sie einen Nutzen aus Nicht-Diskriminierungsmaßnahmen? Wenn ja, welchen? Wenn nein, warum nicht?)
- Der Aktionsplan führt zu messbaren Verbesserungen in der Lebenssituation von Mitgliedern ethnischer Minderheiten. (Umfrage unter NGOs, Migrant/innen(selbst)organisationen etc.)
- Durch den Aktionsplan konnte die Zahl rassistischer Vorfälle in den angesprochenen Bereichen verringert werden. (Umfrage unter NGOs, Migrant/innen(selbst)organisationen, Anti-Diskriminierungsstellen etc.)

QUELLEN UND BEISPIELE

ECCAR 10 Points Action Plan (Englisch)

<http://www.eccar.info/10-point-plan-action>

UNESCO Coalition of Cities' Discussion Paper Series

<http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/fight-against-discrimination/coalition-of-cities/discussion-paper-series/>

Eine Reihe von Studien sammelte und analysierte Praktiken und Fallbeispiele. Die „Discussion Paper Series“ stellt die Ergebnisse dieser Studien vor und soll die Kommunalpolitik in der Gestaltung von Politiken unterstützen und konstruktive Debatten anregen..

Paper n°1: Un Lexique du racisme : étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes [PDF in French, 280 KB]

Paper n°2: Study on measures taken by municipalities and recommendations for further action to challenge racism through education [PDF, 571 KB]

Paper n°3: Indicators for evaluating municipal policies aimed at fighting racism and discrimination [PDF, 934 KB]

Paper n°4: Study on measures taken by municipalities and recommendations for further action to achieve greater vigilance against racism: Commitment 1 of the Ten-Point Plan of Action [PDF, 538 KB]

Paper n°5: Study on Challenges in the Development of Local Equality Indicators – A human-rights-centered model [PDF, 417 KB]

Graz (AT) ECCAR Aktionsplan

http://www.graz.at/cms/dokumente/10201020_410977/f46e0df3/top34%2BBLG.pdf

Gent (BE): ECCAR Action Plan (Englisch)

<https://stad.gent/sites/default/files/page/documents/ECCAR%2010%20points%20action%20plan%20City%20of%20Ghent%202015-2019.pdf>

Stad Gent – ECCAR Action Plan (Flämisch)

https://stad.gent/sites/default/files/page/documents/20150324_DO_Actieplan%20Racismebestrijding%20ECCAR.pdf

Bern (CH) Leitbild zur Integrationspolitik und Maßnahmenplan

<http://www.bern.ch/politik-und-verwaltung/stadtverwaltung/bss/kompetenzzentrum-integration/fachbereich-information-und-vernetzung/leitbild-zur-integrationspolitik>

Nürnberg (DE): Menschenrechte Aktionsplan

<https://www.nuernberg.de/internet/menschenrechte/aktionsplan.html>

Madrid (ES): Madrid Plan on Social and Intercultural Coexistence (Spanisch, englisch)

<http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/Inmigracion/EspInformativos/MadridConvive/Present/Ficheros/ResumenESPA.PLAN%20Madrid-WEB-1.pdf>

<http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/Inmigracion/EspInformativos/MadridConvive/Present/Ficheros/ResumINGLES%20PLAN%20Madrid-WEB-1.pdf>

Bilbao (ES): Immigration and Coexistence in Diversity Plan (Spanisch)

http://www.bilbao.net/cs/Satellite?c=Page&cid=3000062046&language=es&pageid=3000062046&pagename=Bilbaonet%2FPPage%2FBIO_contenidoFinal

Castilla la Mancha (ES): Regional Plan of Social Integration (Spanisch)

<http://www.castillalamancha.es/gobierno/bienestarsocial/estructura/dgsfmpsv/actuaciones/integraci%C3%B3n-social>

<http://www.castillalamancha.es/gobierno/bienestarsocial/estructura/dgacsocco/actuaciones/subvenci%C3%B3n-para-proyectos-de-integraci%C3%B3n-social-convocatoria-2016>

<http://www.castillalamancha.es/gobierno/bienestarsocial/estructura/dgacsocco/funcionesycompetencias>

Santa Cruz de Tenerife (ES): Santa Cruz Diversa (Spanisch)

<http://www.santacruzdetenerife.es/servicios-municipales/atencion-social/servicios/inmigracionsanta-cruz-diversa/>

Valencia (ES): North-South Plan (Spanisch)

[http://www.valencia.es/ayuntamiento/bienestarsocial.nsf/0/E9715CA817803DE4C125755C0044EA39/\\$FILE/PLAN%20NORTE-SUR%202009-20013%20definitivo.pdf?OpenElement&lang=1](http://www.valencia.es/ayuntamiento/bienestarsocial.nsf/0/E9715CA817803DE4C125755C0044EA39/$FILE/PLAN%20NORTE-SUR%202009-20013%20definitivo.pdf?OpenElement&lang=1)

<http://www.valencia.es/ayuntamiento/bienestarsocial.nsf/vDocumentosTituloAux/936FEE90107C6235C125755C0045E2AE?OpenDocument&bdOrigen=ayuntamiento%2Fbienestarsocial.nsf>

Dublin (IR): Towards Integration – A city framework (Englisch)

<http://www.dublincity.ie/sites/default/files/content/Community/InterculturalDublin/Documents/Towards%20Integration.pdf>

World café methodology

<http://www.theworldcafe.com/method.html>

NOTIZEN

Warum ist es
notwendig?

Vorbereiten

Umsetzen

Dranbleiben

NOTIZEN

NOTIZEN

