

VERKTYGSLÅDA FÖR LIKA RÄTT

LOKALA INSATSER MOT RASISM

European
Coalition
of Cities



against Racism



International Coalition
of Inclusive and
Sustainable Cities – ICCAR



Co-funded by
the European Union

INTRODUKTION TILL VERKTYGSLÅDA FÖR LIKA RÄTT¹

Varför ska kommuner vidta åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter? Varför är det viktigt med antidiskrimineringspolitik på lokal nivå? Hur ska man identifiera och bedöma ojämlikhet ur ett människorättsperspektiv? Vilka mål bör man eftersträva och vilka frågor bör sättas i fokus? Hur kan man övervinna utmaningarna när det gäller planering, genomförande och utvärdering av politiska åtgärder för lika rätt? Vilka är nycklarna till framgång och bestående resultat?

Verktygslåda för lika rätt tar upp dessa frågor på ett mycket praktiskt sätt. Den ger exempel och detaljerade riktlinjer. All information har samlats in och utarbetats i samverkan med ett brett utbud av lokala politiker, tjänstemän, konsulter, civilsamhällets organisationer, jurister och advokater och den berörda lokalbefolkningen. Detta ger en bred kompetens. Tolv kapitel om politiska modeller relevanta för lokalt styre visar på vägen från idé och planering till själva genomförandet och konsekvensbedömning och utvärdering, allt enligt en människorättsbaserad inriktning för att främja lika rättigheter och möjligheter.

VÄGLEDANDE IDÉER OCH CENTRALA MÅL

Rasism i olika former har varit ett grundläggande problem för det europeiska samhället i flera århundraden. Det är inte bara en fråga som har uppstått sedan uppkomsten av främlingsfientliga tendenser under 1990-talet som förstärkts av terrorattackerna den 11 september eller den senaste tidens ankomster av flyktingar. Den ökande populariteten för högerpopulistiska och extremistiska partier i hela Europa är mindre en orsak än en konsekvens av eller symtom på mer eller mindre underförstådda rasistiska attityder och beteenden. Den riktar sig mot nyanlända lika mycket som mot medborgare födda i Europa som förvägras lika rättigheter och möjligheter i det samhälle de helt tydligt är medlemmar av. Den sträcker sig från öppen rasism, som demonstreras av dem som öppet vägrar acceptera lika rättigheter för alla människor, till de exempel på strukturell diskriminering som vi alla växte upp med och som vi riskerar att upprätthålla och stödja mer eller mindre omedvetet.

¹ Lika rätt används här som en översättning av det engelska ordet equality. Detta är ett sätt att sätta lika rätt i fokus med hänsyn till de olika diskrimineringsgrunderna, inklusive samspelet mellan dessa grunder (dvs. intersektionalitet). Grundtanken är att främja lika rättigheter och möjligheter och att motverka diskriminering. Den svenska diskrimineringslagen tar upp följande grunder - kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder och könsidentitet och könsuttryck.

För att omsätta principen om icke-diskriminering i handling krävs en politik som effektivt förebygger, eliminerar och leder till påföljder för etnisk diskriminering (och annan diskriminering).² Lokala myndigheter, särskilt på kommunal nivå, har en nyckelroll när det gäller att genomföra en antidiskrimineringspolitik som kan betyda verklig skillnad. De är nära sina medborgare, och har i allmänhet en hög grad av självständighet, resurser och nätverk för solidaritet. Eftersom de har närmare till sina medborgares dagliga liv, känner de också effekterna av rasism och diskriminering och behovet av åtgärder mer omedelbart än rikspolitikerna.

Städer och kommuner är knutpunkter för etnisk och kulturell mångfald. Städer drar fördel av denna mångfald. Samtidigt utgör de platser där det vardagliga mötet mellan skillnader och olikheter driver på konkurrens, krockar mellan olika intressen och rädslor som ger näring åt ideologier och handlingsmönster som grundar sig på rasism och diskriminering. Lokala myndigheter utmanas att ta itu med dessa frågor och känner behov av att dela sina erfarenheter med andra städer som möter liknande utmaningar för att förbättra sina åtgärder mot ras- och etnisk diskriminering. Tillkomsten av nationella och internationella nätverk för att samarbeta på kommunal nivå understryker denna önskan att utbyta erfarenheter. Många initiativ har tagits i det här avseendet under de senaste två decennierna. Många av dem har drivits fram av civilsamhället, vissa är nationellt organiserade nätverk mellan olika städer, och vissa har initierats och upprätthållits av internationella organisationer som EU, Europarådet och FN:s organisationer (särskilt UNESCO).

Europeiska koalitionen av städer mot rasism (ECCAR), som grundades år 2004 av UNESCO och flera europeiska städer, som i dag även ingår i den internationella koalitionen av inkluderande och understödande städer, är en av de viktigaste aktörerna på detta område. ECCAR bildades med det övergripande målet att involvera städer och kommuner i kampen mot rasism och alla former av diskriminering. Kärnan i ECCAR:s arbete är en tiopunktshandlingsplan (10PPA). Den framhåller tio åtaganden och konkreta exempel på åtgärder som kan genomföras av de städer som är medlemmar. De viktigaste målen som beskrivs i handlingsplanen är de följande:

- förebyggande åtgärder, såsom höjd medvetenhet och utbildning i ömsesidig tolerans, främjande av respekt för kulturell mångfald och interkulturell dialog, fredlig samexistens, mänskliga rättigheter och demokratiskt medborgarskap;
- övervakning och bevakning, såsom insamlande av fakta och utveckling av relevanta indikatorer för att identifiera diskriminering och bedöma effekten av de åtgärder som vidtas;
- förstärkning av egenmakt och stöd till offer i deras strävan att hävda sin rätt, organisera och försvara sig;
- medling, inklusive skiljeförfarande, förlikning, upplysning och medvetenhetshöjande åtgärder;
- bestraffning/påföljder, inklusive förstärkta administrativa och rättsliga mekanismer och kompromisslöst beivrande av rasistiska handlingar.

² Medan fokus i denna verktygslåda är på etnisk diskriminering, bör det noteras att politik som inriktar sig på att motverka etnisk diskriminering, för att vara effektiv, bör utformas så att den också omfattar andra grunder som kön, funktionsnedsättning och sexuell läggning. Detta bredare förhållningssätt förstärker och tydliggör principen om lika rätt som en mänsklig rättighet.

Varför behövs den?
Utgångspunkter
Från ord till handling
Uppföljning

Särskilt viktigt när det gäller diskriminering är att inse att, utöver exempel på öppen rasism, frågan om strukturell diskriminering (institutionell rasism) kräver att man erkänner att:

- diskriminering är något som utförs av personer som har möjlighet att diskriminera, dvs personer som finns i maktpositioner
- diskriminering som utförs av dessa personer är inte nödvändigtvis knutet till onda avsikter eller dåliga attityder (öppen rasism) och att
- de som har möjlighet att diskriminera till stor del redan har "goda" attityder.

Det är alltså nödvändigt att erkänna att åtgärder för att främja lika rätt av nödvändighet kommer att innebära en utmaning mot det rådande läget (dagens status quo), vilket i sin tur innebär att åtminstone vissa av de åtgärder som vidtas måste innebära en fokusering på att ändra beteende och inte bara attityder. Trots att detta tycks vara ganska uppenbart, har förnekandet av rasism i dess mer subtila former länge utgjort den bestående normen i Europa.

När europeiska länder efter andra världskriget förkastade den uppenbara ideologiska rasism som utgjort en grundbult för kriget, tog det lång tid för dem att erkänna rasismen i dess mer subtila institutionella former. Detta kan noteras därigenom att europeiska länder utöver Storbritannien inte stiftade mer moderna lagar mot rasism och rasdiskriminering förrän på 1990-talet eller 2000-talet. EU:s etniska direktiv av år 2000 var drivande i detta avseende, eftersom det krävde en högsta miniminivå i alla EU:s medlemsstater mot rasdiskriminering i arbetslivet likaväl som i andra delar av samhället.

Detta kan jämföras med USA som stiftade den sortens lagar på 1960-talet. Dessa lagar avspeglade inte någon större eller djupare insikt i demokrati. De var nödvändiga. Att förneka problemet var inte längre ett alternativ. En katalysator var den öppna och "lagliga" rasismen i sydstaterna tillsammans med den mer subtila rasism som fanns i andra delar av det amerikanska samhället och som höll på att riva sönder samhället. En liknande utveckling pågick på lokal nivå i USA. Större städer, med tanke på det ökande antalet svarta som migrerat från Södern till storstäderna i norr (till stor del på jakt efter jobb) var ofta de första som utvecklade åtgärder mot diskriminering, särskilt rasdiskriminering.

Åtgärder måste bedömas från utgångspunkten att även om de framstår som verkningslösa i dag, de kan förstärkas så att de får genomslag i praktiken. Det kan göras genom att man ser till att diskriminering för med sig kostnadsrisker eller andra konsekvenser. Åtgärden kan då leda till en reell påverkan. Människor är ofta inte medvetna om den sortens fördomar som leder till diskriminering, samtidigt som forskning är tydlig om att underliggande fördomar påverkar hur människor beter sig.³ Om kostnadsriskerna är konkreta kan detta utgöra ett incitament till att ändra ett diskriminerande beteende.

Till exempel nämner många vikten av att utbilda stadsanställda när det gäller icke-diskriminering. Ändå nämns utbildningar sällan som åtgärder som har genomslag. Men om det klagades för cheferna att man kommer att ta hänsyn till deras förmåga att främja lika rättigheter och möjlighe-

³ Se i synnerhet Blind Spot: Hidden Biases of Good People, Mahzarin R. Banaji, Anthony G. Greenwald. 2013. Delacorte Press.

ter och motverka diskriminering, när det gäller deras löneutveckling och fortsatta anställning som chef skulle det förmodligen ge större långsiktiga effekter. Alltså drar vi slutsatsen att åtgärderna, om de fokuserar i större utsträckning på beteende, kan få dem som har makt och inflytande att på nytt överväga vad de gör. Detta är också i enlighet med psykologer som påpekar att ett av de bästa sätten att bidra till mer långsiktiga attitydförändringar är att åstadkomma förändring i beteendet.

Denna idé ger också stöd till den grundläggande tanken att motverkande av diskriminering borde bidra till ökad mångfald t.ex. i arbetslivet. I stället för att bortse från kvalificerad arbetskraft skulle man visa respekt för människors kapacitet och kompetenser. Det skulle i sin tur bidra till ökad egenmakt för de individer det gäller vilket i sin tur skulle bidra till ännu större påtryckningar för att motverka diskriminering. Allt som allt borde dessa faktorer skapa en positiv spiral. Motsatsen är den negativa spiral som uppstår när man förnekar att diskriminering förekommer (vilket innebär att den etniska mångfalden som uppstår på en arbetsplats ofta har att göra med efterfrågan på arbetskraft snarare än individens kvalifikationer – dvs att "invandrare" behandlas som en arbetskraftsreserv), vilket i sin tur bidrar till minskad egenmakt för dem det gäller och därmed svagare påtryckningar angående motverkande av diskriminering.

För att bidra till en verkligt ömsesidig läroprocess mellan olika städer måste presentationen av olika åtgärder kombineras med olika praktiska redskap som visar varför de behövs för att bli verkningfulla eller i varje fall mer verkningfulla. Dessutom är det viktigt att ta hänsyn till erfarenheter och lärdomar som utvecklats av olika kommuner och lokala myndigheter. Verktogsådan för lika rätt riktar sig mot det övergripande målet att fler städer ska genomföra mer effektiva åtgärder mot diskriminering och därigenom främja lika rättigheter och möjligheter och minska mängden och omfattningen av diskriminerande beteende och skador som orsakas av diskriminering.

Verktogsådan för lika rätt ska ge kommunala myndigheter praktisk vägledning för att uppmuntra dem och göra det möjligt för dem att bedriva en politik med påtaglig inverkan i kampen mot diskriminering på grund av ras och etnicitet och främjande av lika rätt i samhället. Verktogsådan för lika rätt riktar sig i första hand till lokala politiker och tjänstemän, men också till civilsamhällets olika organisationer som agerar inom de områden det gäller, oavsett om det gäller att påverka eller bedriva konstruktivt samarbete med kommuner för att etablera och genomföra icke-diskriminerande politik på lokal nivå. Det är viktigt att betona att de aktuella åtgärderna inte fokuserar särskilt mycket på rasism i dess mer öppna former. Det som är i fokus är åtgärder för att förhindra diskriminering genom att utforma och genomföra dem med utgångspunkt från mänskliga rättigheter.

Det råder inte alltid någon gemensam uppfattning om vad som menas med "goda exempel". För att ta itu med frågan vad som anses vara "bra" har författarna utvecklat en modell för att operationalisera målet. Modellen är baserad på definitionen i den Internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering (ICERD 1965). Artikel 1 definierar rasdiskriminering som "varje skillnad, undantag, inskränkning eller preferens med hänsyn till ras, hudfärg, härkomst eller nationellt eller etniskt ursprung som syftar till eller resulterar i att omintetgöra eller inskränka erkännande, åtnjutande eller utövande på lika villkor av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter inom politiska, ekonomiska, sociala, kulturella eller andra områden av det offentliga livet". En politik som framgångsrikt motverkar rasdiskriminering bör därför ge sitt bidrag till motsat-

sen av ICERD:s fyra dimensioner av diskriminering. Dimensionerna i ICERD (skillnad, undantag, inskränkning, preferens) och deras motsatser (lika rättigheter, lika möjligheter, inkludering och likabehandling) skapar en måttstock för vad som är bra. Därmed är en god åtgärd en som bidrar till respekten för, skyddandet, uppfyllandet och främjandet av åtminstone en av dessa fyra dimensioner. Alltså är en åtgärd lyckad om den faktiskt visar en mätbar effekt av att ha förstärkt lika rättigheter, lika möjligheter, inkludering och likabehandling.

Utöver att operationalisera en internationell norm för mänskliga rättigheter som ett mått för åtgärder mot diskriminering, strukturerar Verktygslåda för lika rätt sin modell på fem olika områden där kommuner har makten att agera för lika rätt. I enlighet med detta anses lokala myndigheter kunna vidta åtgärder för lika rätt i sin kapacitet som demokratiska institutioner, regelskapare, arbetsgivare, tjänsteleverantörer och offentliga upphandlare. För att passa in i strukturen för ECCAR:s tiopunktshandlingsprogram har åtgärderna klassificerats i enlighet med de respektive åtaganden.

Målet med Verktygslåda för lika rätt är inte enbart att samla in och sprida exempel på åtgärder som vidtagits av städer. Tanken är att analysera åtgärder som vidtagits av olika städer för att formulera policymodeller inom en rad områden för kommunal verksamhet som uppfyller kriterier som härrör från ICERD. Dessa modeller har utvecklats på ett sätt som möjliggör ett praktiskt genomförande efter en anpassning till de lokala förhållandena.

METODER

Verktygslåda för lika rätt har utvecklats i tre steg. Den första delen baserades på att göra begreppen tydliga, bland annat genom dokumentationsundersökningar (desk research) och gruppering av möjliga strategier och åtgärder mot diskriminering.

Den andra delen ägnades åt en undersökning bland intressenter från europeiska städer i fråga om deras strategier för att motverka etnisk diskriminering. Undersökningen inbjöd städerna att ange vilka åtgärder de utnyttjar och beskriva åtgärder som de anser vara särskilt framgångsrika. Undersökningen inriktades därmed på de fem funktioner (maktområden) en stad har. I ett andra steg ombads de svarande att ge en konsekvensanalys av de beskrivna åtgärderna i relation till 144 resultatindikatorer och att beskriva ytterligare resultat med egna ord. Undersökningen skickades av ECCAR till dess 120 medlemsstäder. Sammanlagt deltog 40 städer, däribland 22 städer som beskrev en eller två åtgärder i detalj. Undersökningen genererade en databas med lovande åtgärder och gav på så vis en överblick över de åtgärder som vidtas av europeiska städer för att motverka rasism och etnisk diskriminering med utgångspunkt från mänskliga rättigheter.

Den tredje delen syftade till att samla in mycket konkreta och praktiska råd om processerna för genomförandet, om de utmaningar som kan förväntas och om strategier för att reducera dessa utmaningar. Detta skedde genom besök i 24 städer i 11 europeiska länder, däribland djupinter-

vjuer med 78 tjänstemän, politiker och andra intressenter (t.ex. frivilliga organisationer, invandrarorganisationer, den akademiska världen) som är ansvariga för eller deltar i genomförandet av politiken mot rasism och etnisk diskriminering. Denna information sammanställdes i 12 tematiska "modellåtgärder". Verktogsåda för lika rätt presenterar dessa åtgärder i 12 kapitel med instruktioner om deras utformning och genomförande.

Modellerna kombinerar åtgärder som praktiseras i flera städer och betecknas som mycket lyckade när det gäller att öka jämlikhet, garantera likvärdig behandling, främja lika rätt och/eller främja integration och delaktighet. På det här sättet har man byggt upp modeller inom följande områden: handlingsplaner, bevakning (monitoring), delaktighet för migranter, antidiskrimineringsbyråer, välkomnande, mångfald inom den offentliga förvaltningen, tillgång till offentliga tjänster, bostadspolitik, samarbete med privata företag, och åtgärder för att motverka, förebygga och övervaka hatpropaganda. Dessa modeller var föremål för upprepade översyns- och revideringsprocesser, med fokus på förmågan att förstå och genomföra dem och deras relevans när det gäller mänskliga rättigheter.

Den slutliga texten av Verktogsåda har granskats av en grupp forskare och förbättrats genom återkoppling (feedback) från tjänstemän i olika städer.

För att förbättra publikationens tillgänglighet fick vi hjälp av EU-kommissionen för

- att fördjupa och bredda våra åtgärdsmodeller genom ytterligare forskning,
- att skapa en användarvänlig design,
- att publicera versioner på nio olika språk (engelska, tyska, spanska, italienska, franska, holländska, grekiska, ungerska, svenska),
- att organisera olika evenemang för att skapa diskussionsmöjligheter med beslutsfattare och utbilda tjänstemän och aktörer i civilsamhället

genom att tillhandahålla finansiering inom projektet ADPOLIS (JUST/2014/RDIS/AG/DISC, projektnummer: 8084).

SÅ SKA VERKTOSÅDA FÖR LIKA RÄTT ANVÄNDAS

Verktogsåda för lika rätt riktar sig främst till kommuner/lokala myndigheter. Den består av en inledning, en rad arbetsdokument, bilagor som indikatorslistor, beskrivningar av olika verktyg för mänskliga rättigheter, exempel på åtgärder osv, och i sin kärna tolv fristående kapitel. Syftet är att ta hänsyn till den förvaltningsmässiga indelning som ofta finns i kommuner å ena sidan (olika kompetenser för olika områden), och beslutsfattarnas intressen å andra sidan (många strategier och åtgärder är redan på plats, men på vissa områden bör man introducera nya åtgärder/strategier eller förbättra dem som finns).

Varför behövs den?
Utgångspunkter
Från ord till handling
Uppföljning

Varje kapitel innehåller en inledning som tydliggör ramen för mänskliga rättigheter i ämnet och en bilaga med ytterligare resurser och exempel från olika städer. De praktiska anvisningarna i varje kapitel är uppbyggda kring följande avsnitt: **Varför behövs den?** vari ingår argumentet att mänskliga rättigheter gynnar alla; **Utgångspunkter** i planering och underlag för åtgärden; **Från ord till handling** och fortsatt understöd; och ett avsnitt om **Uppföljning**, vari ingår utvärdering, hållbarhet och de viktigaste faktorerna för framgång. Detta är en garanti för tillämplighet inför uppdelningen av arbetet.

Vi hoppas att du ska undersöka hela Verktygslåda för lika rätt eller helt enkelt välja ut en eller flera åtgärdsmodeller som du är intresserad av. Vår målsättning har varit att komma med förslag som är så konkreta som möjligt. Naturligtvis betyder det inte att ordningen mellan stegen inte kan ändras eller att alla råd går att tillämpa i just din stad. Vi hoppas att du ska läsa Verktygslåda som en sammanställning av den samlade expertisen bland kollegor i andra städer och att du kan ta det som verkar vara användbart i din stad. Det kan naturligtvis finnas skillnader som beror på faktorer som storlek och struktur och de lokala befogenheter som kan variera på grund av nationella bestämmelser.

De olika modeller relateras till olika punkter i ECCAR:s tiopunktsplan. Verktygslåda för lika rätt ger idéer och vägledning för ECCAR:s befintliga medlemsstäder samt potentiella medlemmar angående hur man kan fylla ECCAR:s tiopunktshandlingsplan med innehåll.

Verktygslåda för lika rätt presenterar tolv åtgärdsmodeller inom områdena:

- ECCAR:S TIOPUNKTSHANDLINGSPÅN
- BEVAKNING
- ANTIDISKRIMINERINGSBYRÅ
- VALT MIGRANTRÅD
- MIGRANTFORUM
- ÖPPNA DÖRRENS POLITIK I NATTLIVET
- STADEN OCH MÅNGFALDSARBETE
- VÅLKOMSTTJÅNSTEN FÖR NYA INVÅNARE
- BÅTTRE TILLGÅNG TILL SERVICE FÖR MARGINALISERADE GRUPPER
- ADEKVATA BOSTÅDER
- BEKÅMPA RASISM OCH HATBROTT: ATT BYGGA ETT ICKE-RASISTISKT SAMHÅLLE
- KAMPEN MOT POLITISK HATPROPAGANDA: ÖVERVAKNING AV VALKAMPANJER

SAMMANFATTANDE KOMMENTARER

Forskningen för Verktygslåda för lika rätt avslöjade vissa mönster när det gäller att genomföra en politik för lika rätt i olika städer, och vissa gemensamma nämnare i de steg som lett till konkreta resultat.

När det gäller att motverka rasdiskriminering är städer mest aktiva i sin funktion som en demokratisk institution, som skapare av regler och som leverantör av sociala tjänster. Det finns en outnyttjad potential för många städer att använda sina befogenheter som stora lokala arbetsgivare och som offentliga upphandlare. När det gäller stadens funktion som arbetsgivare är utbildning för anställda något som ofta genomförs, men fortfarande har en fjärdedel av de städer som deltog i undersökningen inte utbildat sin personal i frågor om icke-diskriminering. Detta innebär att utbildning om icke-diskriminering inte ingår i den professionella utbildning som många stadsanställda erhåller. De åtgärder som vidtas kan ofta klassificeras inom området ”staden som tjänsteleverantör”, medan städerna verkar vara ganska återhållsamma när det gäller att försöka påverka lokala företag och andra privata aktörer, oavsett om det gäller deras roll som offentliga upphandlare eller som leverantörer av subventioner eller andra former av stöd. Med andra ord finns det sällan en fokus på de privata aktörer som har makten att diskriminera eller förebygga diskriminering.

Städer fokuserar på åtgärder som syftar till att förebygga rasism och diskriminering genom stöd till potentiella offer, snarare än att eliminera diskriminering och diskriminerande beteende genom sanktioner. När det gäller målsättningar där mänskliga rättigheter är relevanta – jämlikhet, inkludering, lika möjligheter och likabehandling – syftar lokala åtgärder oftast till att främja lika möjligheter genom att uppmuntra icke-diskriminerande beteende, och inkludering genom att erbjuda möjligheter till ökat deltagande. Strategier som uttryckligen syftar till att främja lika rättigheter och eller lika behandling är mindre vanliga och ännu mer ovanliga när det gäller att förändra eller bekämpa diskriminerande strukturer eller beteende.

Dessa tendenser återspeglas också i definitionerna av de målgrupper som återfinns när det gäller olika åtgärder. Det finns en tydlig inriktning på invandrare och/eller minoritetsgrupper. Majoritetsbefolkningen som potentiella vittnen till diskriminering och/eller som de med makten att diskriminera eller förebygga/förhindra diskriminering är sällan en målgrupp. Det är dessutom mer sannolikt att åtgärder mot etnisk diskriminering utformas i termer av mångfalds- eller integrationspolitik som bortser från diskriminering eller behandlar diskriminering som en mindre detaljfråga snarare än som en grundläggande nyckelfråga.

Antidiskriminering är en övergripande fråga som kräver arbete av mer än en enhet inom en stadsförvaltning. Att genomföra en politik som spänner över den vanliga arbetsfördelningen inom en stad kräver således en hel del kommunikation och samordning. Med tanke på sin övergripande karaktär kräver en antidiskrimineringspolitik erkännande och uppmärksamhet från ett antal intressenter: kommunstyrelsen, kommunfullmäktige, ett antal kommunala förvaltningar, föreningslivet/civilsamhällets organisationer, invandrarföreningar, halvprivata organ (t ex leverantörer av vissa

Varför behövs den?
Utgångspunkter
Från ord till handling
Uppföljning

sociala tjänster och bostadsförmedlingar), intressegrupper och inflytelserika individer. Det är intressant att notera att åtgärder som ställer krav på samverkan på flera myndighetsnivåer (t ex lokala, regionala och nationella) inte återfinns bland åtgärder som beskrevs som framgångsrika.

I förhandlingar om att etablera antidiskrimineringsåtgärder använder initiativtagarna följande argument, beroende på prioriteringar hos deras motparter:

- Hänvisningar till juridiska skyldigheter: t.ex. att ta hänsyn till mänskliga rättigheter och grundlagen; att genomföra en nationell eller regional handlingsplan eller riktlinjer; att fylla en stads beskrivning av sitt uppdrag med konkreta åtgärder; att upprätthålla antidiskrimineringslagar och vissa delar av brottsbalken (hatbrott) och;
- Hänvisningar till fördelarna för den lokala befolkningen i dess helhet: t ex genom att förebygga sociala konflikter och därmed relaterade hot mot trygghet och säkerhet; främja den sociala sammanhållningen på lokal nivå; marknadsföra en positiv bild av staden som lockar turister, studenter, affärsföretag; undvika samhällets kostnader för diskriminering som orsakas av konflikter eller av exkludering och marginalisering av människor;
- Hänvisningar till fördelarna för kommunens förvaltning och dess anställda, och för olika intressenter: en effektiv mångfaldsstrategi hjälper t ex en kommun att anpassa sig till det att befolkningen är mångfaldig och blir mer och mer mångfaldig; den bidrar till att vinna och behålla förtroendet hos befolkningen och en ökad efterlevnad av stadens regler; den bidrar till att kommunen blir bättre informerad om invånarnas syn på olika frågor och ett mer effektivt genomförandet av åtgärder som ska nå olika målgrupper; den förstärker känslan av kompetens och professionalitet när det gäller att handha ett mångfaldig klientel, bidrar till att attrahera de mest kvalificerade medarbetarna och förstärker förmågan att ta till vara den vardagsexpertis som finns bland stadens invånare;
- Hänvisningar till fördelarna för målgruppen: t ex förbättringar av den aktuella livssituationen; ökad respekt för och skydd av deras rättigheter; stöd när diskriminering äger rum; en större delaktighet i beslut som berör dem.

Det som har beskrivits som viktigt för att framgångsrikt genomföra en politik mot diskriminering inkluderar:

- En inställning som bygger på delaktighet,
- En grundlig behovsbedömning,
- Utveckling av etablerade nätverk,
- Ett arbete mot ett gemensamt mål,
- Långsiktig planering,
- Tillförlitlig samordning och stöd,
- Strukturell förankring,
- Anpassningsförmåga och öppenhet för förbättringar,
- En låg tröskel när det gäller tillgång till tjänster,
- Stödutbildning för intressenter,
- Övervakning av genomslag och resultat

Det bör dessutom påpekas att många av de framgångsrikt genomförda åtgärderna mot diskriminering bara indirekt riktar sig mot etnisk diskriminering. De är mer direkt inriktade på utmaningar i samhället och definierar sin målgrupp med hjälp av socioekonomiska kriterier, oavsett uppehållstillstånd eller etniskt ursprung.

De vanligaste utmaningarna som rapporterats är kopplade till målgruppens aktiva medverkan, målinriktat uppsökande arbete och omfattande PR, t ex genom ett samarbete med lokala medier som lokaltidningar. En annan utmaning är samordningen av verksamheter i olika kommunala förvaltningar, polis, föreningslivet och andra aktörer i civilsamhället. Detta inkluderar insamling och jämförelse av data från olika källor om olika former av och konkreta fall om diskriminering, och att se till att berörda aktörer på området blir informerade om varandras kompetens och effektivt hänvisar individer till relevanta instanser.

TACK TILL ALLA MEDVERKANDE

Att skapa denna Verktygslåda för lika rätt skulle inte ha varit möjligt utan stöd från de städer och stadsanställda som förmedlade sina erfarenheter, kunskaper och tid. ECCAR och redaktörerna tackar härmed alla de deltagande städerna för deras bidrag och gästfrihet, i synnerhet:

Agia Varvara (Grekland)	Madrid (Spanien)
Aten (Grekland)	Malmö (Sverige)
Barcelona (Spanien)	Nantes (Frankrike)
Berlin (Tyskland)	Pectoralis (Ungern)
Bern (Schweiz)	Potsdam (Tyskland)
Bilbao (Spanien)	Rotterdam (Nederländerna)
Bologna (Italien)	Santa Cruz (Spanien)
Botkyrka (Sverige)	Sevilla (Spanien)
Budapest (Ungern)	Toulouse (Frankrike)
Castilla-La Mancha (Spanien)	Turin (Italien)
Esch-sur-Alzette (Luxemburg)	Valencia (Spanien)
Gent (Belgien)	Wien (Österrike)
Graz (Österrike)	Zürich (Schweiz)

