

ANTI- DISKRIMINERINGS- BYRÅ

VERKTYGSLÅDA FÖR LIKA RÄTT LOKALA INSATSER MOT RASISM

European
Coalition
of Cities



against Racism



International Coalition
of Inclusive and
Sustainable Cities – ICCAR



Varför behövs den?
Utgångspunkter
Från ord till handling
Uppföljning

VERKTYGSLÅDA FÖR LIKA RÄTT LOKALA INSATSER MOT RASISM

ANTIDISKRIMINERINGSBYRÅ

KOMMUNEN AGERAR I SIN ROLL SOM EN

- demokratisk institution
- **regelskapare**
- arbetsgivare
- tjänsteleverantör
- offentlig upphandlare

ECCAR:S TIOPUNKTSHANDLINGPLAN¹

1. Större vaksamhet mot rasism
2. Analyser av rasism och diskriminering och övervakning av den lokala politiken
3. **Bättre stöd till offren för rasism och diskriminering**
4. Mer delaktiga och bättre informerade invånare
5. Kommunen som ger sitt aktiva stöd till lika rätt
6. Kommunen som aktivt främjar lika rätt som arbetsgivare och tjänsteleverantör
7. Rättvis tillgång till bostäder
8. Utmanande av rasism och diskriminering genom utbildning
9. Främjandet av kulturell mångfald
10. Hatbrott och konflikthantering

¹ SKL och det svenska nätverket av kommuner mot rasism och diskriminering använder samma 10 punkter som en utgångspunkt för sitt arbete. Se <https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstalldhet/rasismdiskriminering/exempelmodtdiskrimineringochrasismtiopunktsprogram.700.html>

Projektet samordnades av ETC Graz, och genomfördes med följande partners:

Stockholms universitet - SU (Sverige)

Universitetet i Padova - Mänskliga rättigheter - HRC Padova (Italien)

Centrum för europeisk konstitutionell rätt - CECL (Grekland)

Otherness Foundation - NEKI (Ungern)

Cidalia (Spanien)

Europeiska koalitionen av städer mot rasism (ECCAR e.V.)

UNESCO som medlem av ICCAR (International Coalition of Sustainable and Inclusive Cities)

Redaktörer: Isabella Meier, Ingrid Nicoletti, Klaus Starl, Paul Lappalainen

Utgåva: 2.0 februari 2017, Graz – Stockholm - Potsdam

Verktyslåda för lika rätt förverkligades med stöd från Europeiska kommissionen, UNESCO, Europeiska koalitionen för städer mot rasism (ECCAR), Open Society Foundation – At Home in Europe, ETC Graz och städerna Bern, Bologna, Esch-sur-Alzette, Gent, Graz, Potsdam, Rotterdam, Wien och Zürich.

Denna publikation har möjliggjorts med ekonomiskt stöd från EU-kommissionens program för rättigheter, jämlikhet och medborgarskap (RAC) (ADPOLIS JUST/2014/RDIS/AG/DISC/ 8084). Innehållet i denna publikation är ETC Graz och dess samarbetspartners ansvar och får inte på något sätt ses som uttryck för Europeiska kommissionens åsikter.

INLEDNING

Verktyslåda för lika rätt är en handbok som ska ge stöd till städer när de genomför lokala strategier för att framgångsrikt motverka rasism och diskriminering eller justera befintliga strategier. Verktyslåda för lika rätt innehåller erfarenhetsbaserade stegvisa instruktioner för att genomföra konkreta åtgärder, som inleds med utformning av åtgärderna och avslutas med resultatutvärdering. Hela innehållet baseras på expertkunskap som har förmedlats av erfarna beslutsfattare och tjänstemän i olika europeiska städer.

Vårt mål har varit att ge förslag som är så konkreta som möjligt. Vi uppmanar er att läsa denna verktyslåda som en samlad bild av den expertkunskap som finns hos kollegor i andra städer och utnyttja det som verkar användbart för er stad.

Det skulle inte ha varit möjligt att skapa denna verktyslåda utan stöd från ett antal städer och medarbetare, som delade med sig av erfarenheter, kunskaper och tid. ECCAR och redaktörerna tackar alla deltagande städer för deras bidrag och gästfrihet, särskilt:

Agia Varvara (Grekland)

Aten (Grekland)

Barcelona (Spanien)

Berlin (Tyskland)

Bern (Schweiz)

Bilbao (Spanien)

Bologna (Italien)

Botkyrka (Sverige)

Budapest (Ungern)

Castilla-La Mancha (Spanien)

Esch-sur-Alzette (Luxembourg)

Gent (Belgien)

Graz (Österrike)

Madrid (Spanien)

Malmö (Sverige)

Nantes (Frankrike)

Pecs (Ungern)

Potsdam (Tyskland)

Rotterdam (Nederländerna)

Santa Cruz (Spanien)

Sevilla (Spanien)

Toulouse (Frankrike)

Turin (Italien)

Valencia (Spanien)

Wien (Österrike)

Zürich (Schweiz)

ANTIDISKRIMINERINGSBYRÅ

VARFÖR BEHÖVS DEN? 10

UTGÅNGSPUNKTER 13

PLANERING OCH ENGAGEMANG AV INTRESSETER	13
Steg Identifiering av den politiska viljan och utvecklingen av det politiska stödet	13
Steg Öka medvetenheten om att diskriminering är ett problem för staden.	13
Steg Fullmäktigebeslut	14
Steg Identifiera intressenterna	14
ATT UTVECKLA UPPLÄGGET	17
Steg Bygg på existerande strukturer	17
Steg Etablera ett stiftande kommitté	17
Steg Kom överens om vissa grundläggande frågor och processer	17
UPPLÄGG	18
Steg Beräkna budgeten	20

FRÅN ORD TILL HANDLING 22

Steg Att hitta lämpliga lokaler	22
Steg Hitta en erfaren verksamhetsledare	22
Steg Diskutera och säkra dataskydd	23
DET DAGLIGA ARBETET	25
Steg Se till att antidiskrimineringsbyrån blir känd i kommunen	25
Steg Det är viktigt att synliggöra fördelarna med en antidiskrimineringsbyrå	25
HÅLLBARHET	30

UPPFÖLJNING 31

Steg Definiera målen med uppföljningen 31

Steg Definiera metoderna för att uppnå målen 31

Steg Spridning av resultaten 32

Steg Skapa en regional knutpunkt för antidiskrimineringsarbete 33

FRAMGÅNGSFAKTORER 34

GENOMSLAG OCH RESULTAT 35

RESURSER OCH EXEMPEL 36

ANTIDISKRIMINERINGSBYRÅ

En antidiskrimineringsbyrå (ADB) är en lättillgänglig rådgivningstjänst för alla som känner sig diskriminerade eller orättvist behandlade. ADB:er ger råd i juridiska frågor, konflikthantering, medling och stöd i olika fall av (misstänkt) diskriminering. ADB:er kan engagera sig som påverkansaktörer mot diskriminering och för lika möjligheter.

Den främsta skillnaden mellan en ADB och en myndighet för lika rättigheter (t ex Sveriges Diskrimineringsombudsmannen) är att en ADB inte begränsar sig till juridisk rådgivning/stöd i enlighet med lagen mot diskriminering utan kan erbjuda ett bredare utbud av stöd. Det viktiga med en ADB är att de är gratis, stödet är anonymt och alltså lättare att få tillgång till.

En ADB kan fungera som mellanhand mellan offer eller andra drabbade personer, icke-statliga organisationer, myndigheter som verkar för lika rättigheter och dem som anklagas för diskriminering, vare sig de är offentliga tjänstemän eller invånare i staden. En ADB kan bidra till att förhindra en upptrappning eller fortsättning av en konflikt vilket annars skulle kunna bli resultatet av diskriminering. En ADB kan också verka för en likarättspolitik på lokal eller nationell nivå.

I den internationella konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering (ICERD) görs det tydligt att **”man med rasdiskriminering avser varje distinktion, uteslutande eller preferens på grund av ras, hudfärg, härkomst eller nationellt eller etniskt ursprung ...”**

”Distinktion“ innebär att en person definieras som annorlunda på grundval av ”ras“, hudfärg, etnicitet, härkomst, födelse, religion eller språk (enligt biologiska och kulturella beteckningar), vilket rättfärdigar skilda rättigheter på strukturell nivå. Motsatsen till distinktion är jämlikhet. Med jämlikhet menas både ett tillstånd och en process.

Med ”uteslutning“ menas att personer nekas tillgång till och åtnjutande av mänskliga rättigheter. EU har accepterat termen social uteslutning/exkludering så som den har definierats av ILO men utvidgat definitionen genom att betona att social exkludering sker när människor inte kan delta fullt ut eller bidra inom samhället på grund av ”förvärandet av civila, politiska, sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter“. Det anges i definitionerna att uteslutning (exkludering) beror på ”en kombination av hopplänkade problem som arbetslöshet, bristande yrkesskicklighet, låga inkomster, dåliga bostäder, dålig hälsa och nedbrytning av familjer“. Att delta är en förutsättning likaväl som syftet med mänskliga rättigheter. Motsatsen till uteslutning är inkludering.

”Begränsning“ innebär en inskränkning av åtnjutandet av mänskliga rättigheter i praktiken. Den positiva motsvarigheten är att ha ”lika möjligheter“.

”Preferens“ innebär privilegier för en person på grund av ”ras“, hudfärg, etnicitet, härkomst, födelse, religion eller språk jämfört med en annan person. Symmetriskt behandlas en per-

son sämre jämfört med en annan. Den positiva motsvarigheten till denna inställning är "jämlig behandling".

Strategier och åtgärder som framgångsrikt motverkar etnisk diskriminering måste därför bidra till de positiva motsvarigheterna till diskrimineringens fyra dimensioner.

Att motverka diskriminering innebär därför att öka jämlikhet, inkludering, lika möjligheter och/eller likabehandling.

→ Etablerandet av en ANTIDISKRIMINERINGSBYRÅ som beskrivs i detta kapitel bidrar till att motverka diskriminering genom att främja **likabehandling** och **lika möjligheter**. Med utgångspunkt från sitt specifika uppdrag bidrar en ADB till att **förebygga, eliminera och/eller sanktionera diskriminering** inför åtnjutandet av mänskliga rättigheter.

INFORMATION OM KONTEXTEN

Detta kapitel har utvecklats genom intervjuer med personer som är aktiva i arbetet med antidiskrimineringsbyråer, konfliktförebyggande och förlikning, och juridisk rådgivning i städerna Graz (Österrike), Zürich (Schweiz), Barcelona, Madrid, Bilbao, Sevilla (Spanien), Malmö (Sverige) och Bologna (Italien). Intervjuerna har kompletterats med källor som finns på internet. Federala strukturer (som t ex i Österrike och Schweiz) påverkar städernas förmåga att hantera etnisk diskriminering. I Schweiz finns ingen lagstiftning mot diskriminering som täcker den privata sektorn, medan rasistiska handlingar omfattas av antingen offentlig lag eller straffrätt. Situationen är annorlunda i de andra exemplen där EU:s direktiv mot diskriminering har införlivats med den nationella lagstiftningen.

VARFÖR BEHÖVS DEN?

Hur gynnar en ADB sin stad?

- Diskriminering och trakasserier i dess olika former påverkar inte bara vissa grupper, utan samhället som helhet. Om man ser på diskriminering i alla dess former, är det inte bara ett "minoritetsproblem". En ADB som omfattar alla diskrimineringsgrunder (ålder, kön, etniskt ursprung, funktionshinder, sexuell läggning o s v) gör en tjänst åt hela befolkningen.
- Diskriminerande beteende kan utlösa sociala konflikter. ADB bidrar till konfliktlösning och förebyggande av eskalering.
- Staden kan bli en mer effektiv leverantör av jämlikhet genom de tjänster som tillhandahålls.
- Diskriminerande händelser skadar bilden av en stad, inte bara i fråga om dess invånare, utan också om turister eller andra besökare berörs. Diskriminering bidrar också till bristen på social sammanhållning och hållbarhet. En stad kan avsevärt förbättra sin image om det klagas om att diskriminering inte tolereras.
- Frivilligorganisationer, föreningar och/eller myndigheter som verkar för lika rätt har en partner i en ADB. De kan hänvisa personer, som de inte kan bistå på grund av brist på befogenheter eller andra faktorer, till en ADB.
- En ADB kan erbjuda utbildning och praktiskt stöd till kommunen som tjänsteleverantör och de kan också ge råd och vägledning till kommunen i frågor som rör icke-diskriminering och jämlikhet.
- En ADB med ett brett uppdrag kan fylla luckor i befintliga stödsystem som ofta är inriktade på en specifik målgrupp (dvs. tjänster för barn, kvinnor, invandrare, personer med funktionsnedsättning).
- Medling bidrar till den sociala sammanhållningen, vilket är av vikt för att förebygga konflikter.
- En ADB fungerar indirekt som en metod för bevakning (genom dokumentation – antal klagomål, platser, fakta och typ av diskriminering). Den här sortens dokumentation kan ofta ge information utöver det som finns tillgänglig på nationell nivå.
- Den dokumentation som utvecklas kan ge underlag för lagändringar eller ny lagstiftning.
- På basis av den kunskap som utvecklas hos ADB:erna, kan de spela en viktig roll för att påverka och utmana gamla beteendemönster och rutiner och verka för nya.
- Förlikning utanför domstol kan bidra till mindre offentliga utgifter.
- Om man snabbt tar itu med diskrimineringsincidenter sparar man de långsiktiga uppföljningskostnader som orsakas av konflikter eller marginalisering av personer.

Hur gynnas målgruppen?

- Offren för diskriminering och invånare som behöver juridisk rådgivning kan utan höga trösklar få tillgång till hjälp och information
- De får kvalificerad rådgivning för att avgöra hur de vill fortsätta
- Även om en viss händelse inte omfattas av diskrimineringslagen kan ADB hjälpa individen att uppnå en tillfredsställande lösning
- En ADB kan erbjuda tjänster, med den utsattas godkännande, som innebär skraddarsydda lösningar, såsom att skriva brev, ingripa, medla, offentliggöra ärendet, rekommendera en advokat.
- Medling mellan den som anklagas och den som drabbas kan innebära en snabbare, mer tillfredsställande och kostnadsbesparande lösning än en domstolsprocess
- En ADB kan bedriva lobbyarbete för mer effektiv tillämpning och förstärkning av lagar mot diskriminering samt andra kompletterande åtgärder – t ex hur en kommun kan förstärka sitt arbete för lika rättigheter i sin egenskap av arbetsgivare, tjänsteleverantör, offentlig upphandlare, mm.
- Konflikter som orsakas av diskriminering förebyggs
- En ADB bidrar till ökad medvetenhet genom informationskampanjer och andra aktiviteter
- En ADB är en oberoende röst som kan förmedla olika individers/grupperns upplevelse av diskriminering
- Invandrare (och andra diskriminerade grupper) får viss kostnadsfri tillgång till rättvisa (*access to justice*) och information om sina mänskliga rättigheter

ADB:er är vanligtvis till nytta i en kommun om

- Tillgång till rättvisa (*access to justice*) är begränsad på grund av begränsningar i lagen mot diskriminering eller närliggande faktorer (tex har de som diskrimineras sällan tillgång till jurister medan de som har makten att diskriminera har ofta tillgång till jurister)
- Konflikter kan relateras till etniska skillnader eller påstådda skillnader (eller till andra "skillnader" som har att göra med religion, kön, sexuell läggning, funktionshinder)
- Det finns tecken på diskriminering i staden (t.ex. NGO-rapporter, studier baserad på praktikprovning/situation testing)
- ADB:n fungerar som ett kompletterande struktur i förhållande till det normala systemet för hantering av lagöverträdelser

BEGRÄNSNINGAR

Det finns inga generella begränsningar kring en ADB:s möjligheter att agera, men det kan finnas hinder i de befintliga lagarna mot diskriminering, andra lagar eller de processrättsliga reglerna. Vissa ADB:er har ett mandat som är begränsade till att arbeta med offentlig rätt; därmed får de inte arbeta med privaträttsliga fall. Men även med ett brett mandat, kan en ADB inte kompensera för luckorna och gränsdragningarna som kan finnas i lagarna mot diskriminering eller annan reglering om lika rätt. Om den diskriminerande handlingen inte omfattas av lagen, kan en ADB oftast endast vädja till motpartens goda vilja när det gäller att uppnå en lösning (om man inte kan hänvisa till andra tillämpliga lagar). Alternativa påtryckningsmöjligheter, som offentliggörande av den diskriminerande handlingen, är tillämpliga endast om den utsatta har godkänt agerandet.

Varför behövs den?
Utgångspunkter
Från ord till handling
Uppföljning

→ Varför behövs den?

Det bör inte förväntas att etablering av en ADB kommer att omedelbart leda till en ökad rapportering av diskriminering, eller en minskning av antalet diskrimineringsfall eller att det kan lösa alla behov som finns angående juridisk rådgivning och stöd.

I allmänhet kan inte en ADB lösa alla problem som diskriminerade grupper har. De ersätter inte heller behovet av organisationer som är inriktade på specifika diskriminerade grupper. Det finns många frågor som berör dessa grupper som inte kan lösas genom lagar mot diskriminering. För att lokala ADB:er ska kunna etablera sina profiler, är det viktigt med starka aktörer i det civila samhället. En ADB kan inte vara den enda aktören som arbetar lokalt med likarättsfrågor.

UTGÅNGSPUNKTER

PLANERING OCH ENGAGEMANG AV INTRESSENER

1

STEG Identifiering av den politiska viljan och utvecklingen av det politiska stödet

Se till att utveckla det politiska stödet genom att framhäva fördelarna ovan. Politiskt stöd kan också förankras i en lokal utvecklingsstrategi eller i en regional eller nationell handlingsplan som lyfter fram olika antidiskrimineringsåtgärder som prioriteringar. Kontrollera alltså först om det finns något eller några dokument som kräver åtgärder mot diskriminering. Om din kommun är en EC-CAR-medlem eller strävar efter att bli en, understryka kopplingen till åtagande 3 i ECCAR-handlingsplanen. Generellt kan man hänvisa till mänskliga rättighetsnormer när man argumenterar för inrättandet av institutioner som kan bidra till en konkretisering av dessa normer.

2

STEG Öka medvetenheten om att diskriminering är ett problem för staden.

Angående den bristande medvetenheten som kan finnas om vardagsrasism, kan man utföra s.k. situation testing eller praktikprovning för att visa att diskriminering är ett problem. Fördelen med situation testing är att förnekelse av diskriminering blir mycket svårare. Och förnekelsen av att diskriminering förekommer överhuvudtaget är ofta den första försvarslinjen som används av dem med av dem som har makten att diskriminera.

Två exempel på hur situation testing kan utföras:

I nattlivet: Välj testpersoner som i princip har samma egenskaper när det gäller klädsel, ålder, kön, beteende etc. Variera situationen bara när det gäller den diskrimineringsgrund du vill testa, t.ex. "utländskt" utseende eller kön. Skicka dem till olika nattklubbar och dokumentera huruvida vissa med "utländskt" utseende har svårare att bli insläppta jämfört med andra. I anslutning till detta kan även poliser, lokalpolitiker eller representanter från media bjudas in som observatörer.

På bostadsmarknaden: Skicka i princip identiska bostadsansökningar ("Hej, jag heter Jag är intresserad av din lägenhetsannons") men använd olika namn - ett typiskt lokalt namn och ett minoritetsnamn - och dokumentera huruvida en "sökande" får fler positiva svar än den andra.

Denna metod kommer inte nödvändigtvis att vara tillräcklig för att bevisa diskriminering i lagens mening (mer noggrann testing kan behövas) men de generella resultaten kan ge en tydlig indikation på förekomsten av diskriminering.

Var beredd på att situation testing inte kommer att uppfattas väl av de testade aktörerna. Även om diskriminering i tillträde till klubbar inte nödvändigtvis är den mest angelägna frågan inom diskrimineringsområdet, är det ett område där det är ganska lätt att visa på diskriminering genom testing. Situation testing kan förmedla en ganska tydlig bild av sämre behandling kopplad till en diskriminering grund. En tanke kan vara att ha med företrädare för lokala medier när sådana tester genomförs.

3

STEG Fullmäktigebeslut

Det finns ett beslut från kommunfullmäktige om etablering av en ADB som ger i uppgift till en person eller en organisation (helst som företrädare för det civila samhället) att utveckla upplägget, inklusive en adekvat budget.

4

STEG Identifiera intressenterna

Identifiera erfarna lokala aktörer. Konsultera organisationer och individer som redan ger stöd till offer för diskriminering och/eller har etablerade kontakter med potentiella offer: till exempel relevanta icke-statliga organisationer, invandrarorganisationer, rådgivande nämnder, redan etablerade diskriminerings- eller konfliktlösningskontor, polisen (om polisen arbetar även med diskrimineringsfrågor i din stad). Kontakta även det lokala advokatsamfundet. Inom kommunen är de ansvariga tjänstemännen och politikerna, dvs de som förstår behovet av att prioritera arbetet mot diskriminering, viktiga aktörer.

En arbetsgrupp som består av olika organisationer i det civila samhället bör förbereda förslaget och upplägget. Denna arbetsgrupp kan i sin tur också bilda ADB:s första styrelse.

RISKER, UTMANINGAR

Situation testing och publicering av resultaten väcker protester och/eller juridiska klagomål.

ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKERNA

Var beredd på att bli anklagad för att provocera fram diskriminering och liknande negativa påtryckningar. Diskutera nödvändigheten av att publicera resultaten. I vissa situationer kan det vara tillräckligt att använda dem i förhandlingar med politiker.



RISKER, UTMANINGAR

ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKERNA

Etableringsprocessen kan kräva mycket tid.

Fortsätt med påverkansarbete. Det är viktigt med ett nära samarbete med olika organisationer i det civila samhället – särskilt företrädare för utsatta grupper - media, och forskare (organisationerna/forskare kan förmedla kunskaper och lokala media sprider dem).

En inledande process på 2 år har rapporterats inte bara som normal utan även som en framgångsfaktor om det förstärker stödet och därmed den långsiktiga hållbarheten.

Det är svårt att övertyga centrala politiska aktörer om behovet av en ADB mot etnisk diskriminering.

Om en politisk majoritet för ett kontor mot rasdiskriminering är osannolikt, kan det vara bra att utvidga ADB:s mandat till alla diskrimineringsgrunder. På detta sätt tjänar kontoret uttryckligen hela befolkningen (vilket betyder hela väljarkåren). Därtill kan intersektionell och multipel diskriminering hanteras mer effektivt. När man argumenterar, fokusera på det professionella stödet som kommer att ges i enskilda fall. Understryk att det viktiga är att behålla fokus på diskriminering och inte nödvändigtvis på de specifika diskrimineringsgrunderna.

Det kan vara svårt att övertyga viktiga politiska aktörer och tjänstemän på den lokala nivån att de är en del av det "diskriminerande etablissemangen", t.ex. om de nekar till behovet av åtgärder i den offentliga sektorn som kan bidra till att kommunala medarbetare bättre avspeglar den lokala befolkningen, även i förhållande till invånarnas etniska bakgrund.

Konkreta och övertygande argument kombinerat med konstruktiva lösningar som leder till framgångsrika resultat behövs.

Så snart olika specifika lösningar leder till resultat, ökar stadens förtroende för och tillit till en ADB.

RISKER, UTMANINGAR

På grund av budgetbegränsningar är det inte möjligt att inrätta en ny institution.

Den nuvarande fokusen i politiken och i det civila samhället på identitetspolitiken, på indelningen i tex kön, etnicitet, religion, funktionshinder och sexuell läggning, utgör ett hinder. Det finns ett stort fokus på dessa kategoriseringar när man pratar om och bygger upp ”offer“ för diskriminering. Detta tillvägagångssätt stöds av och upprätthålls av både politiker och civilsamhällets intressenter.

ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKERNA

Bygg vidare på befintliga strukturer (redan befintliga stödtjänster, icke-statliga organisationer). Detta sparar inte bara kostnader utan utnyttjar och förstärker befintlig kompetens. En ADB kan leda till samhällsekonomiska besparingar i förhållande till (sociala) konflikter och kostnaderna för komplexa rättsprocesser. Också överväga att samla olika icke-statliga organisationer för att se om de själva vill starta en ADB, vilket senare kan leda till att offentliga medel erhålls.

Ödmjukhet och förmågan att lyssna och bygga upp förtroende med de diskriminerade grupperna är en nyckel, samtidigt som man håller fokus på att en ADB:s främsta syfte är att främja lika rätt (främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering).

ATT UTVECKLA UPPLÄGGET

5

STEG Bygg på existerande strukturer

Undersöka om det finns befintliga tjänster och möjligheter i din stad. Diskutera med de olika aktörerna angående hur man stärker/bygger på nuvarande institutioner och expertis.

Tips! Människor är olika och behöver därför olika typer av hjälp och stöd. Det är därför starkt rekommenderat att bygga vidare på befintliga strukturer i staden och erbjuda stödtjänster av olika slag och kopplade till olika former, istället för att koncentrera alla frågorna till en enda enhet. Bygg på de kompletterande institutioner som redan finns för att skapa en mer effektiv antidiskrimineringsstruktur på den lokala nivån. En ADB kan utgöra en gemensam kontaktpunkt för olika intressen.

6

STEG Etablera ett stiftande kommitté

Det rekommenderas att ett NGO-styrt nätverk bildas, bestående av olika organisationer från det civila samhället i din stad, som har till uppgift att utveckla en ADB. Detta nätverk kan också bilda basen för den första styrelsen.

7

STEG Kom överens om vissa grundläggande frågor och processer

ADB:n måste vara oberoende för att kunna fungera effektivt. Samtidigt måste den upplevas som relevant för intressenterna. Det bör förstås att det övergripande målet med en ADB är inte bara arbetet med enskilda fall utan att ADB:n härigenom kan bidra till en miljö där diskriminering inte uppstår överhuvudtaget. Således är syftet inte endast arbetet med de enskilda fallen, utan även utbildning och andra påverkansinsatser, som höjer medvetenheten och påverkar både politiken och den offentliga debatten. Dessa tre pelare (enskilda fall, utbildningsinsatser och påverkansarbete) ska kombineras på ett sätt som leder till största möjliga genomslag.

UPPLÄGG

Kombinationen av tillvägagångssätt gentemot målgruppen och dess serviceutbud utgör ramen för en antidiskrimineringsbyrå. Varje ADB kan välja sin egen profil, oftast utifrån följande element.

Målgrupp: Att ta itu med en viss målgrupp (t.ex. en särskild etnisk grupp), ett specialiserat fokus på en grund för diskriminering (t.ex. etnisk diskriminering) eller en fokus på alla diskrimineringsgrunder.

- **Fördelar och nackdelar**: En tjänst som täcker alla typer av diskriminering kan hantera intersektionell och multipel diskriminering och lägger inte ansvaret på lekmännen att klassificera den upplevda diskrimineringen i förhållande till juridiken. Acceptansen för en sådan ADB kan bli högre bland befolkningen dels för att den sätter lika rätt avseende alla grunder i centrum, dels för att den är till för hela befolkningen inklusive "majoriteten". Däremot kan ett brett mandat öka arbetsbelastningen och leda till ökade krav på personalen eftersom det finns mindre utrymme för specialisering. Ett kontor med inriktning på en smal målgrupp kan ha lättare att bygga upp ett förtroende hos målgruppen och därigenom nå personer, för vilka barriären att ta itu med ett mer "officiellt" kontor kan vara för högt.
- Erfarenheten från andra städer visar tydligt att ju bredare mandatet är när det gäller målgrupper, desto bättre accepteras byrån, både av kommunala tjänstemän samt stadens invånare. Således - när det är möjligt - formulera mandatet så brett som möjligt vad gäller diskriminerade grupper och tjänsterna som kan utföras.

Omfattning av tjänster: juridisk rådgivning, social/psykologisk rådgivning, medling, konfliktlösning, offentliga kampanjer, och/eller stöd från första rådgivning till representation vid domstol.

- Det rekommenderas att varje enskild ADB erbjuder en balanserad blandning av tjänster (inte bara juridisk rådgivning), eftersom diskriminering är en komplex (såväl som känslomässig) erfarenhet. När det gäller staden som helhet bör en rad tjänster tillhandahållas för att täcka alla behov.

Mål: konfliktshantering, motverkande av diskriminering, påverkansarbete, implementering av lagar

- Dessa aspekter överlappar varandra. Ändå kan en ADB fokusera på ett visst mål och optimera sina ansträngningar inom området. Detta tillvägagångssätt kan också vara ett

resultat av de etablerade strukturerna och de lokala traditionerna och förmågan att hantera ojämlikheter. Precis som när det gäller tjänstens omfattning kan olika metoder vara av större intresse för olika målgrupper/olika situationer. Det rekommenderas därför att en mängd olika tjänster bevaras/etableras.

Institutionalisering/närhet till kommunala strukturer: Att säkerställa oberoende för en ADB när det gäller de offentliga myndigheterna, är en nödvändighet.

- Dessutom kan finansieringskällorna definiera hur starkt en ADB är kopplad till staden. Större oberoende kan uppnås genom medfinansiering genom olika källor, såsom staden, regionen och/eller den nationella regeringen etc. samt välgörenhetsorganisationer eller andra icke-statliga organisationer som arbetar inom området.

Ytterligare uppgifter: lobbying, kunskapsspridning, utbildning och workshops för olika målgrupper (polis, gränskontroller, kontorister, lärare, elever etc.), ärendehantering, publicering av faktablad och rapporter, juridisk representation i domstol etc.

- En ADB behöver tillräcklig finansiering för att kunna utföra dessa ytterligare uppgifter.

Tillvägagångssätt: aktivist vs neutral

- ADB:n måste fatta beslut om den vill vara politiskt aktivt (demonstrationer mot rasism, utlåtanden i media etc.) eller inte. Båda metoderna har sina för- och nackdelar, t.ex. en ADB som koncentrerar sig på konfliktlösning kan vara för ett mer neutralt läge för att accepteras av de som är anklagade för diskriminering. En ADB som syftar till att öka medvetenheten i ett sammanhang där diskriminering förnekas eller tonas ner kan behöva vara mer politiskt aktiv. En mellanväg mellan tydlig politisk aktivism och ett "neutralt" förhållningssätt, handlar om att vara rättslig eller juridisk aktivist. Det innebär att man använder lagen för att se till att vissa ärenden om rättigheter och rättsmedel uppmärksammas av domstolarna, media och andra relevanta aktörer, att de som är utsatta för diskriminering får ett ombud som klart och tydligt står emot dem som har makt att diskriminera.

Här är några ytterligare rekommendationer baserade på resultaten från ECCAR:s undersökning:

- Starta en hotline för telefonrådgivning
- Definiera och utforma ADB:s arbete som en lågt tröskelvärde service
- Bidra till att förstärka likarättsinriktningen hos etablerade organisationer i det civila samhället och bygga upp möjligheterna till extern medling mellan offer/klienter och anklagade/förövare.
- Utrusta ADB:n med de befogenheterna och rättigheterna som behövs (dvs. tillgång till olika slags information, rätten att utreda olika fall, rätten att delta i den offentliga debatten etc.)
- Ge en tydlig definierad rättslig mandat
- Alla tjänster bör vara anonyma och kostnadsfria
- ADB:n ska vara oberoende av kommunens förvaltningar
- Tydliggör hur olika fallbeskrivningar bör användas för att höja medvetenheten (publicering av mer chockerande historier jämfört med undvikande av sensationalism)
- Överväga orden som används: En tanke är att förklara att syftet med tjänsterna är "förebyggande av interkulturella konflikter" i stället för att "bekämpa rasism", eftersom begreppet rasism orsakar extremt defensiva reaktioner från den anklagade parten. Det är kanske lättare för den som anmäls att medge att det finns en (interkulturell) konflikt medan många vill med automatik förneka förekomsten av rasism – i alla fall på det sätt som många förstår begreppet. Detta kan bidra till skapandet av en miljö där det är lättare att sätta ett diskriminerande beteende i fokus.
- Skapa ett dokumentationssystem för de olika ärenden som kommer in.

8

STEG Beräkna budgeten

Uppgifterna från de intervjuade städerna angående budgeten varierar kraftigt beroende på stadens storlek och mandatet för den lokala ADB:n. Det rapporterades att en person med en heltidsposition kan hantera 142 till 300 fall per år (rådgivning, medling och andra former av stöd). Antalet fall per år är emellertid inte nödvändigtvis en bra indikator, eftersom det finns stora skillnader i ansträngningar beroende på hur fallet ser ut (t.ex. om man jämför korta analyser tillsammans med hänvisning till en advokat jämfört med komplicerade utredningar och annat mer direkt stöd som kan ta mycket lång tid).

Det rekommenderas att en stad med mer än 200 000 invånare räknar med fyra till fem heltidsposter. Om man lägger till storstadsområdet eller till och med hela regionen kan man lägga till en till två heltidsposter. En ADB som undersöktes i utredningsprocessen, som erbjuder hjälp per telefon (en hotline) och en kontaktpunkt för asylsökande, flyktingar och tjänstemän som arbetar på invandringsbyrån, arbetar med två heltidsanställda.

Ytterligare resurser behövs för ADB:ns administration, dokumentation och publikationsverksamhet. Även arbetet med sådant som utåtriktade verksamhetsdelar, som kampanjer och workshops, kräver tillräckliga resurser.

Om ADB:n integreras i kommunens befintliga strukturer kan det leda till besparingar när det gäller omkostnader (för infrastrukturen, lokaler, bokföring, m.m.). Tänk dock på att detta kan innebära mindre självständighet och är inte nödvändigtvis förenlig med tillgängligheten för diskriminerade grupper.

En stad med erfarenhet rekommenderar att man börjar med en mindre ADB som har fokus på en utveckling av förtroende och professionalism, som i sin tur kan leda till att verksamheten växer.

RISKER, UTMANINGAR

ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKERNA

Antagandet att vilken tjänsteman som helst kan ge råd och delta i arbetet mot diskriminering, vilket leder till minimala investeringar i utbildning

När man argumenterar för mer stöd till utbildningar, jämför situationen med andra yrkesområden: skulle vem som helst väljas till stadsplanering eller väljer du en arkitekt eller annan som har yrkeskompetensen?

ADB:n får lokaler på socialtjänsten, vilket får det att se ut som en form av välgörenhetsarbete för fattiga människor.

ADB:n måste vara oberoende.
Om stadens lokaler används, kan en central placering nära kommunledning vara en bra ide.

Den ekonomiska krisen används som en ursäkt för nedskärningar i finansieringen.

Försök att uppnå förståelse för administrationens ledningsperspektiv.
Använd ledningsspråket, t.ex. genom att betona ADB:ns fördelar för staden vid argumentationen för behovet av ADB:n. Detta kan bidra till större förståelse.
Politiker och högre tjänstemän behöver utveckla sina insikter om ADB:n utifrån ett ledningsperspektiv, så att de blir väl införstådda med dess syfte och verksamhet samt inkluderar ADB:n i sitt beslutsfattande.

FRÅN ORD TILL HANDLING

9

STEG Att hitta lämpliga lokaler

Om tillräckligt med finansiering finns är en rekommendation att ha olika kontor med olika tematiska/målgruppsfokus på olika ställen i staden.

Med avseende på infrastrukturfrågor, kan en stad tillhandahålla ett kontor i ett kommunkontor. Detta är en kostnadseffektiv lösning och underlättar ett konstruktivt samarbete med olika kommunala tjänstemän. Det här kan vara det bästa valet för ett ombudsmannakontor som har mandatet att ta itu med klagomål angående kommunanställdas diskriminering internt eller externt. Om kontoret anses vara en del av den kommunala förvaltningen kan det få större acceptans bland kommunens anställda. Det rekommenderas också att en ADB för motverkande av diskriminering har centralt placerade lokaler, eftersom det främjar synligheten och visar att kommunen lägger vikt vid frågan.

Å andra sidan, om en ADB uppfattas som en del av kommun kan detta vara ett hinder för ett effektivt arbete bland som vill anmäla diskriminering, eftersom de kan tvivla på ADB:ns oberoende. Dessutom kan ett alltför "officiellt" bild av en ADB skapa en hög tröskel, särskilt för personer med lågt förtroende för offentliga myndigheter. För att nå denna målgrupp rekommenderas att ADB:n utvecklar närmare relationer med organisationer i det civila samhället som redan har ett utvecklat förtroende hos diskriminerade grupper. Angående kontor med inriktning på migrationsrätt, rekommenderas lokaler nära domstolarna eller även nära en polisstation, eftersom detta kan underlätta tillgängligheten för målgruppen (stadshuset är vanligtvis inte speciellt tillgängligt).

10

STEG Hitta en erfaren verksamhetsledare

Jobbkrav:

Kompetenser som behövs: lång erfarenhet av anti-diskrimineringsarbete OCH rådgivning är mycket viktigt. Det måste vara en person som förstår lika rättigheter och möjligheter som en kärnfråga i mänskliga rättigheter samt en praktisk fråga som påverkar enskilda människors vardag.

Erfarenheten visar att endast en liten del av fallen innehåller de **juridiskt nödvändiga** fakta. Således är juridisk kunskap viktig, men en examen i juridik är inte ett absolut krav. Färdigheter i **konflikthantering** och **medling** samt en förståelse av konfliktodynamik kan vara viktiga. Hur som helst är det viktigt att ADB:n har reella kunskaper om de eventuella rättsliga förfaranden och påföljder för att hjälpa anmälaren att fatta ett välgrundat beslut om hur man ska gå vidare. Därtill borde verksamhetsledaren vara insatt i **kommunens institutionella ramar**.

Rådgivning och konflikthantering är mycket krävande, särskilt emotionellt. Därmed är det viktigt att anställda hos en ADB har en stor **psykiskt återhämtningsförmåga** och en hög grad av egen motivation.

11

STEG Diskutera och säkra dataskydd

Det är viktigt med ett säkert dataskydd i förhållande till ADB:ns dokumentation.

Överväga upprättandet av en gemensam databas för dokumentation av verksamheten hos alla relevanta aktörer på området för att utveckla en överblick över diskrimineringsärenden: Antalet klagomål per år, typ av tjänster som erbjuds, diskrimineringsgrund eller grunder, samhällsområdet som anmälan berörde (arbete, bostad, utbildning etc.), form av diskriminering (direkt, indirekt, trakasserier, instruktioner att diskriminera), anmälares ålder, kön, nationalitet mm, och resultatet som uppnåddes.

RISKER, UTMANINGAR

Svårigheter med att hitta kvalificerade medarbetare

ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKERNA

Det rekommenderas att personalen till viss del avspeglar mångfalden i målgruppen. Språkkunskaper och/eller en migrationsbakgrund kan bidra till förtroendet för en ADB. En bakgrund som jurist eller socialarbetare, och tillgång till tolkar kan också bidra till att ge råd av hög kvalitet. Om du samarbetar med tolkar, se till att tillgången till deras tjänster säkras, antingen genom att anställa dem direkt eller ett avtal med en tolktjänst. Tolkar behöver inte ha en akademisk examen; så kallade "interkulturella tolkar", personer med en invandrarbakgrund som är utbildade som tolkar är också kvalificerade. Se till att tolkar är bundna till sekretess.



RISKER, UTMANINGAR

En viktig risk som har rapporterats är att ADB:n överväldigas med anmälningar, vilket kan leda till att dessa fall dominerar verksamheten och andra delar av arbetet försummas.

Undersök inte bara de anmälningar som kommer in, utan utveckla också en insikt angående de frågor som inte anmäls.

Många av anmälningar gäller olika delar av kommunens verksamhet och detta irriterar vissa politiker och tjänstemän.

ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKERNA

Diskutera möjligheterna till ytterligare resurser med staden; föreslå projekt som är inriktade på vissa specifika frågor, t.ex. bostadsdiskriminering eller obligatorisk utbildning för kommunens personal om icke-diskriminering. Leta även efter andra finansieringsmöjligheter. Inse och acceptera att prioriteringarna måste göras bland fall som kan leda till större normerande effekter, och andra strukturella frågor som utbildning och påverkansarbete, och att detta måste göras med begränsade resurser. Det är prioriteringarna mellan dessa som kommer att leda till bredare beteendemässiga förändringar som bidrar till att diskriminering förebyggs.

Utveckla även en uppsökande fokus.

Värdet av en ADB för kommunen bör tydliggöras och synliggöras. Mycket av värdet bygger på ADB:ns oberoende och professionalism. Det är upp till staden att inse att den är till fördel för staden även om det kan finnas vissa politiska nackdelar. Det är nödvändigt att det finns insikt om att självständighet är ett måste och att arbetets karaktär ibland kommer att innebära kritik mot kommunen. Även om denna kritiska röst skulle leda till minskad finansiering, är det nödvändigt att ADB:n tar in klagomål mot staden och hanterar dem på ett professionellt sätt, både när det gäller den som klagat och staden. Annars kommer ADB:n inte att förtjäna förtroende från dem som drabbats av diskriminering, vilket kommer att undergräva allt arbete som ADB:n utför.

DET DAGLIGA ARBETET

12

STEG Se till att antidiskrimineringsbyrån blir känd i kommunen

Erfarenheten från olika städer visar tydligt att det finns ett behov av att bygga upp ett förtroende inom det civila samhället. En ADB måste fortsätta sitt professionella arbete i enskilda fall och göra sitt arbete synligt. Detta hjälper en ADB att etablera sig som en nyckelaktör i frågor om lika rätt och fungerar också som en viktig form av marknadsföring. Publiciteten i sig bidrar till att hålla likarättsfrågor i fokus. Det civila samhället bör vara särskilt medvetet om att ADB:n är oberoende av kommunen och ska agera självständigt (även om en del eller hela finansieringen kommer från kommunen).

- Erbjud seminarier och workshops om både diskrimineringslagen och diskriminering som samhällsfenomen till organisationer som arbetar med frågor som berör etnicitet, religion, kön, sexuell läggning, ålder, funktionsnedsättning mm. Därutöver finns det också organisationer med makt att diskriminera och förebygga diskriminering, såsom myndigheter, skolor, fackföreningar, arbetsgivare och vissa organisationer i det civila samhället som kyrkor, Rädda barnen och Röda korset.
- Investera tid i ett gott samarbete med lokala medier (särskilt de äldre kan nås via tidningar). Rapportera olika fall till lokala medier (framgångsrika fall kan motivera andra diskriminerade personer att klaga om de befinner sig i en liknande situation). Det finns intresse hos lokala medier om att rapportera om sådana frågor, eftersom anmälningar handlar om lokala nyheter.
- Använd sociala medier för att följa och dokumentera ADB:ns arbete, i synnerhet när de vanliga medierna inte är intresserade.
- Om din målgrupp också består av asylsökande/flyktingar, samarbeta med de första mottagningscentra vid gränserna. De kan förmedla information om ADB:er till asylsökande på de vanligaste språken. Ett samarbete med de som tillhandahåller språkkurser kan också vara viktigt.
- Utveckla debattartiklar och bidra till utvecklingen av lika rätt som en nationell fråga.

Tips! Särskilt genom föredrag och seminarier får du tillgång till personer som känner sig diskriminerade. Erfarenheten visar att de försöker kontakta talaren direkt efter föredraget. Om du ger intressanta och aktuella presentationer bör du också förbereda dig för en samling av intresserade personer (boka tillräckligt med tid, ha tillräckligt med visitkort).

13

STEG Det är viktigt att synliggöra fördelarna med en antidiskrimineringsbyrå

- Kunskaperna som utvecklas på byrån kan användas för lokala kampanjer kring lika rätt, rasism, diskriminering
- Erfarenheter och resultat kan bidra till ett påverkansarbete om ny lagstiftning
- Årsrapporter om anmälningar samt andra aktiviteter gör ADB:ns prestationer synliga

Tips! Agera aldrig utan offrets tillstånd. Det är offrets beslut om vilka åtgärder som ska vidtas. Detta är särskilt viktigt när det gäller beslutet om huruvida ett ärende ska offentliggöras. Att ha offrets förtroende är viktigt, inte bara i det enskilda fallet utan även när det gäller att bygga ett långsiktigt förtroende bland de som riskerar att diskrimineras.

RISKER, UTMANINGAR

Anställda utsätts för fientligheter på och i jobbet;
Anställda måste motivera sitt arbete i privatlivet

ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKERNA

Underskatta inte motståndet och den fientlighet som en ADB i dess helhet och dess anställda kan möta.

Vägledning och utbildning om hur man trappar ned konflikter liksom kommunikationsstrategier bör utarbetas och tillhandahållas.

Prata om förolämpningar och obehagliga upplevelser vid interna sammanträden, och försök även att hitta humoristiska aspekter (t ex gör en lista över de värsta förolämpningarna).

Framgång kräver också en vilja att acceptera att ADB:ns verksamhet delvis innebär att man kommer att kritisera dem som har makten i samhället, inte bara politiker och tjänstemän utan också arbetsgivare, fackföreningar o s v, med andra ord de som inte är vana vid kritik som rör diskriminering.

Komplexa fall med begränsade möjligheter till ett framgångsrikt agerande

Var beredd att ta emot mycket komplexa fall, där andra professionella personer redan har misslyckats. Diskutera fall inom gruppen. Ordna med uppföljning. Var beredd att ta itu med hopplösa fall. Inse också att en ADB inte kan hantera alla fall som kan dyka upp.

RISKER, UTMANINGAR

ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKERNA

Val av verksamhetschef motiveras av politiska intressen

Planera för ett standardiserat rekryteringsförfarande med ett kollegialt beslut (t ex kommunstyrelsens utnämning efter offentliga utfrågningar)

Samarbetet och samspelet mellan icke-statliga organisationer och ADB fungerar dåligt.

ADB är inte känd bland icke-statliga organisationer i kommunen.

Se till att bli personligt bekanta. Försök att avgöra vilken organisation som bäst klarar av att ta itu med specifika fall. Skapa ytor för personliga möten. Ömsesidig hänvisning av fall, ömsesidigt utbyte (av årsrapporter och annat material), ömsesidigt deltagande i arbetsgrupper, ömsesidiga besök i varandras arrangemang. En fråga att komma ihåg är att icke-statliga organisationer i många städer inte har tillgång till "juridiska aktivister". Med tanke på ADB:ernas expertområde - antidiskrimineringslagen och dess tillämpning - kan ADB:erna på olika sätt hjälpa NGO:er att bli effektivare, vilket i sin tur kan öka förtroendet hos icke-statliga organisationer.

Strukturell diskriminering eller upprepade diskrimineringsfall som följer vissa mönster, som inte omfattas av ADB:ns rättsliga och institutionella ansvar.

Försök att hitta alternativa sätt att utöva påtryckningar på de som diskriminerar, t ex genom en omfattande mediebevakning (om offren går med på det!). Fundera på andra potentiella juridiska verktyg, t ex en grupptalan eller utnyttjande av andra relevanta lagar. Se till att beslutsfattare gång på gång blir medvetna om problemet.

→ Det dagliga arbetet

RISKER, UTMANINGAR

Anmälaren tolkar en viss situation (en konflikt) som diskriminering och förväntar sig att få stöd för sin uppfattning. Det kan vara känsligt att förklara att ADB:n har en delvis eller helt annan uppfattning. Ett problem kan vara att anmälaren är oenlig att se att de har en del i konflikten.

ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKERNA

Det är viktigt att ha erfarenhet av rådgivning. Försök att inleda en inlärningsprocess med sikte på att få den drabbade personen att inse varför det var fråga om en konflikt och inte diskriminering - åtminstone inte i lagens mening. Begreppet diskriminering används ofta i vardagslivet på ett sätt som inte motsvarar vad som gäller enligt diskrimineringslagen. Föreslå alternativ till det rent juridiska - till exempel medling mellan de två parterna eller hänvisning till andra lagar som kan vara tillämpliga (och kan innefatta alternativa lösningar).

Anmälarna kontaktar ADB:n bara efter att konflikten redan har trappats upp.

Var väl förberedd och om mandatet innehåller kampanjer för att höja medvetenheten, påpeka då att det är viktigt för dem som söker hjälp att göra det på ett tidigt stadium.

RISKER, UTMANINGAR

ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKERNA

Oavsiktlig diskriminering

Ge den andra parten möjlighet att förklara hans/hennes synvinkel. Försök att påpeka på vilket sätt en individs perspektiv och handlingar kan påverkas av stereotyper eller underliggande fördomar. Understryk att personen kan dra nytta av samarbete med ADB:n (t ex få råd om hur man ska hantera liknande situationer i framtiden utan eller åtminstone med färre negativa konsekvenser).

Förklara att diskriminering främst handlar om dem som har makt att diskriminera, och att det är nödvändigt att fokusera på beteende och inte bara på attityder (eftersom de som diskriminerar ofta har "bra" attityder gentemot kvinnor, invandrare, personer med en funktionsnedsättning o s v). Därför behövs professionell och effektiv hjälp för att utveckla förtroende hos dem som tillhör diskriminerade grupper och respekt bland dem som anklagas för diskriminering.

Brist på synlighet för ADB:n och brist på resurser för att förbättra verksamheten eller hantera fler fall

Samarbeta med andra organisationer med väl etablerad infrastruktur (t.ex. Röda korsets lokala kontor) för att sprida information om ADB:n

Behov av att tillhandahålla juridiska tjänster ur ett helhetsperspektiv

Kontinuerlig utbildning och specialisering

HÅLLBARHET

En ADB bör baseras på ett kommunfullmäktigebeslut. Den ska vara operativt oberoende och ha ett tydligt mandat i förhållande till andra institutioner och olika verksamhetsfält. ADB:n bör ha en placering nära kommunledningens kontor. ADB:n bör vara en fast punkt i kommunens budgetbeslut. ADB:n kan bli mer oberoende av lokalpolitik och andra faktorer om den medfinansieras av regionen eller staten genom beslut på dessa nivåer (t ex genom en regional eller nationell handlingsplan). Detta gäller också och kanske i synnerhet om lokala myndigheter enligt lag har ett ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter (t ex Nederländerna).

Civilsamhällets organisationer behöver ingå i ADB:ns styrelse, vilket i sin tur kan bidra till att uppnå bättre acceptans och tillgång till ADB:ns tjänster och därigenom främja hållbarhet. Det skapar också en ömsesidig inlärningsprocess mellan ADB:n och de olika organisationerna. En god kommunikationsstrategi mellan ADB:n och dess styrelse måste emellertid utvecklas.

Denna policy angående ADB:er kan överföras till andra städer. Vissa intervjuade personer påpekade att idén i deras stad inspirerades av att ADB:er fanns i andra städer inom EU. I varje fall är det väsentligt att oberoendet säkerställs – både vad gäller kommunen som finansiär och när det gäller diskriminerade grupper. Detta fungerar bäst om ADB:n får uppbackning av en styrelse med företrädare för lokala organisationer inom civilsamhället och om det finansieras av och får politiskt stöd från kommunen. Det rekommenderas vidare att stödet för ADB:n ingår i ett bredare lokalt fokus på lika rättigheter och möjligheter.

UPPFÖLJNING

Det rekommenderas att kommuner som redan har en ADB bör utvärdera den för att ta reda på hur man kan följa upp och förstärka befintliga strukturer. Det rekommenderas speciellt om anmälningfrekvensen för diskrimineringsärenden fortfarande framstår som för låg.

Denna analysprocess kan syfta till att granska vad ADB:n har för genomslag och hur samarbetet och nätverksarbetet fungerar. Analysen har också till syfte att identifiera föreningars behov och ge kommunen förslag om hur man kan ge dem större inflytande.

14

STEG Definiera målen med uppföljningen

Föreslagna mål (och även argument) är:

- Att stödja samverkan mellan icke-statliga organisationer och föreningar som arbetar med rättsligt skydd eller utsatta grupper och utvidgning av befintliga nätverk
- Att kommunen drar lärdomar från ADB:erna angående var det finns problem i kommunens dagliga arbete och vad de behöver göra för att förbättra sin verksamhet
- Att tillhandahålla mötestillfällen i nätverket av icke-statliga organisationer och därigenom skapa utrymme för ömsesidigt utbyte av problembilder, lösningar och andra erfarenheter, vilket kan bidra till en större förståelse av gemensamma intressen (t.ex. att motverka diskriminering)
- Att förstärka ADB:ns färdigheter kring planering och deras förmåga att samordna och samarbeta med olika institutioner
- Att göra antidiskrimineringsarbetet synligt i regionen
- Att tillhandahålla ADB:er med verktyg för att bli mer aktiv i regionen
- Det är viktigt att erkänna och uppmuntra de organisationer som verkar inom denna sektor eftersom det finns en tendens att utveckla känslan av att vara en minoritet inom en minoritet
- Bredda sammanhanget, t.ex. genom att sammanlänka arbetet med migration, diskriminering och utveckling

15

STEG Definiera metoderna för att uppnå målen

- Fokusgruppdiskussioner med föreningarna och det lokala nätverket mot diskriminering (beskrivningar av deras arbete, förslag till förbättringar, utveckling av ett utkast till utvecklingsplan för ett nätverk av föreningar)

Tips! Inkludera analysen av nätverket som ett ämne för att skapa en gemensam förståelse om frågan som ska analyseras och bedömas.

- ”Utbildningar om nätverkande och samplanering för en ADB“, som i själva verket också är fokusgrupper och workshops som handlar om den strategiska utvecklingen av ett antidiskrimineringsnätverk. Detta är en praktisk övning av att föreställa nätverkets framtid med viss frekvens. Utbildningarna har en fokus på strategisk utveckling.

16

STEG Spridning av resultaten

Sprida resultaten genom offentliga seminarier. Lokala medier bör inbjudas. För att skapa acceptans är det nödvändigt att hävda att för att kunna genomföra en politik som kopplar ihop invandring, utveckling och mänskliga rättigheter, behöver man å ena sidan förstärka de befintliga aktiviteterna mot diskriminering och å andra sidan förstärka egenmakten hos bland annat invandrarföreningar.

Tips! Bjud in och inkludera lokala politiker i alla informations- och uppföljningsevenemang. Det visar till engagerade föreningar och NGO:er vad staden har åtagit sig. Och samtidigt kan lokala politiker se den mångfald som finns bland föreningar som verkar för förstärkta rättigheter och mot diskriminering.

För att fortsätta motivera de viktigaste intressenterna att delta i sådana evenemang och projekt bör ni göra ert bästa för att genomföra förslag och tankar som kom fram i fokusgrupperna och under utbildningarna. En offentlig talesman för nätverket kan vara till hjälp, särskilt om det finns större fall av diskriminering. Att ha en sådan talesman är en bra investering i hållbar PR.

RISKER, UTMANINGAR**ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKERNA**

Att garantera föreningarnas fortsatta deltagande i olika faser när detta genomförs

Gör det möjligt att delta genom att arrangera olika händelser på lördagar; organisera inga möten i samband med helger och semestrar och planera möten och kurser så att de är korta och effektiva.

Inte många föreningar deltar aktivt i utvärderingsprocessen

Använd fokusgrupper istället för individuella intervjuer.

Föreningar och icke-statliga organisationer har tröttnat på att delta i utbildningar och konferenser

Övertyga dem om att det här är en möjlighet att reflektera över nätverkets struktur och att ändra vad som inte fungerar i deras dagliga arbete.

RISKER, UTMANINGAR

Olika och motstridiga åsikter bland medlemmarna i nätverket

ÅTGÄRDER FÖR ATT MINIMERA RISKERNA

Investera tillräckligt med tid i den här processen, eftersom det lönar sig i längden. Deltagarna vill verkligen förstå vilka problemen är och vad som kan göras.



17

STEG Skapa en regional knutpunkt för antidiskrimineringsarbete

En viktig faktor för att säkerställa ett hållbart arbete mot diskriminering är att skapa ett regionalt nätverk av ADB:er. I samband med detta är det viktigt att kommunen förvandlar sin roll från att bidra till egenmakt till att det hela blir en del av den normala strukturen.

FRAMGÅNGSFAKTORER

Viktiga faktorer för framgång som framhållits av de intervjuade experterna:

- Politisk vilja som inte enbart uttrycks genom beslutet att upprätta en ADB men som också genom att ge dem tillräckliga resurser och stöd.
- Tydligt definierat syfte.
- Verksamheten är förankrad i kommunens övergripande uppdrag.
- ADB:n är oberoende och ingår inte i förvaltningen men har fortfarande goda relationer med kommunens administrativa och politiska organ.
- Budgeten är tillräckligt stor och garanterad och omfattar även kostnader för PR och arbete med att höja medvetenheten.
- Personalen har kompetens och erfarenhet av såväl anti-diskrimineringsarbete, lagstiftning som rådgivning
- Ett balanserat serviceutbud som är tillräckligt flexibelt för att tillgodose behoven hos personer som upplever diskriminering
- ADB:ns mandat är inte enbart begränsat till lagar mot diskriminering och juridisk representation; man har också andra alternativ när det gäller stöd (t ex medling, rådgivning, påverkan)
- Tillgång till tolktjänster
- Synlighet (ligger i stadens centrum)
- Bra kontakter med lokala medier
- Tjänsterna är lättillgängliga ur anmälarens perspektiv
- Tillräckliga personalresurser för att kunna undvika utmattning och svängningar i tillströmningen av ärenden (vägledning, gruppdiskussioner, rotation av svårare uppgifter o s v)
- Databas och dokumentation av fall
- Ett starkt stöd bland invånarna (medborgare som kräver det och får stöd av ett starkt civilsamhälle)

GENOMSLAG OCH RESULTAT

Personer som upplever diskriminering har tillgång till en lättillgänglig och kostnadsfri tjänst där de får rådgivning och stöd enligt sina behov. De kan fatta välgrundade beslut om hur man går vidare och blir nöjda med resultatet. Konflikter löses på ett tillfredsställande och hållbart sätt. ADB:n har ett gott rykte bland målgruppen.

Det långsiktiga målet med ADB:n är att minska antalet diskriminerande incidenter i staden och minska den strukturella och indirekta diskrimineringen. Detta är dock svårt att mäta eftersom mörkertalet är en viktig fråga. Antalet anmälningar är därför en kontroversiell indikator² (t ex kan en ökning av rapporteringen också vara resultatet av ökad medvetenhet om rättigheter; bättre resultat på området leder förmodligen till ökad publicitet, vilket i sin tur leder till fler anmälningar). Olika kommuner rapporterade problem med olika metoder med att mäta effekterna av en ADB, i fall då endast kvantitativa indikatorer samlats in eller där man bara räknat antalet aktiviteter som utförts inom en viss tidsperiod.

Till viss del kan en ADB:s genomslag mätas med hjälp av följande indikatorer:

- Anmälarnas tillfredsställelse med rådgivning (feedback genom frågeformulärer eller intervjuer)
- Anmälarna utgör en varierad grupp (som en indikator på tillgänglighet; inte bara medlemmar i en enda etnisk grupp, inte endast välutbildade, inte bara invånare som bott länge i kommunen o s v)
- Initiativ och åtgärder genomförs av kommunen på grundval bland annat av förslag från ADB:n
- Vid utbildningar: testning av kunskapsnivån före och efter deltagande
- Kommunens fortsatta och ökande användning av ADB:n och ökat ekonomiskt stöd genom åren.

För nätverket av diskrimineringskontor och juridiska skyddstjänster

- Mångfalden bland intressenterna som deltar i nätverket
- Säkerställandet av att man lyssnar på alla intressenters behov
- Alla aktörer har en djup kännedom om lokala sammanhang och ett konkret intresse för och uppmärksamhet kring ämnet (inte bara tankar när det gäller ämnen, institutioner, föreningar, uppifrån och nedifrån, utan snarare en studie av vad personer vet och gör och vilka verktyg de använder).

Det rekommenderas att, beroende på ADB:ns storlek, en månatlig uppföljning utförs av rådgivningen och de ärenden man arbetar med. Baserat på detta kan man analysera vad som har utträttats och justeringar kan göras. Resultaten av dessa möten tillsammans med de insamlade uppgifterna om fall man har arbetat med (uppdelat efter nationalitet, kön och ålder) är värdefulla uppgifter för årsrapporterna.

² Lappalainen et al. (2015), Toolkit for Equality: The Local Level. Mapping and Clustering of Policy Approaches, available at: http://www.etc-graz.at/typo3/fileadmin/user_upload/ETC-Hauptseite/publikationen/Occasional_papers/TOOLKIT_Survey-Report.pdf, accessed 11 January 2016.

RESURSER OCH EXEMPEL

Styria (Österrike): Antidiscrimination Office Styria (*Antidiskriminierungsstelle Steiermark*), som arbetar på en lokal och regional nivå:

Styrias Antidiscrimination Office erbjuder rådgivning och stöd till de som anser att de har diskriminerats. Personalen presenterar de möjliga åtgärder som kan vidtas, följer den drabbade personen under hela processen för att hävda sina rättigheter eller hänvisar personen till en lämplig myndighet, serviceleverantör eller civilsamhällsorganisation som är kvalificerad att stödja och bistå individen om det visar sig att kontoret kan inte leverera sådan hjälp.

<http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/>

Zürich (Schweiz): Ombudsmannakontoret i staden Zurich

(*Ombudsstelle der Stadt Zürich*):

Ombudskontoret fungerar som medlare mellan medborgare och stadens förvaltningar. När ett klagomål lämnas in bedömer man om berörda myndigheter har handlat i enlighet med sitt mandat och gällande lagar. Ett yttrande i frågan kan avges och - vid behov - strävar kontoret efter att finna en tillfredsställande lösning för båda sidor. Ombudet väljs av kommunfullmäktige i Zürich (Gemeinderat) för en period av fyra år. Ombudet är oberoende gentemot staden.

Ombudskontoret är ansvarigt för alla frågor som rör lokala förvaltningar i staden. Ombudskontoret kan konsulteras vid varje skede i ett förfarande. Ombudskontoret har inte rätt att ingripa i pågående rättsprocesser (till exempel överklaganden). Stadens förvaltningar har också rätt att ta upp arbetsrättsfrågor med ombudskontoret. Domstolarnas agerande faller utanför Ombudskontorets ansvarsområde. https://www.stadt-zuerich.ch/portal/de/index/politik_u_recht/ombudsstelle.html#

Zurich (Schweiz): Competence Centre for Intercultural Conflicts

(*Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte TikK*):

Kompetenscentret erbjuder omfattande tjänster kring interkulturella frågor och konflikter. Medarbetarna ingriper där de behövs och arbetar tillsammans med alla inblandade personer med inriktning på en rimlig lösning. Centrets arbete är baserat på expertkunskap och långvarig praktisk erfarenhet.

Centrets tjänster inkluderar rådgivning och medling i interkulturella konflikter och i diskrimineringsfall, workshops och utbildningar för yrkesverksamma i förvaltningar, polis, domstolar, skolor, socialt arbete, kollektivtrafik m m. Centret ger också råd åt staden och olika institutioner och föreningar om hur projektet ska genomföras. http://www.tikk.ch/home/page.aspx?page_id=1664

Zürich (Schweiz): SOS Rassismus Deutschschweiz

Denna verksamhet ger stöd till dem som utsätts för rasism, diskriminering, intolerans och strukturellt våld och dessutom stöd till vittnen och offrens släktingar. Tjänsten tillhandahåller information och rådgivning eller hänvisar personen till en specialiserad institution. <http://www.sosrassismus.ch/>

Zürich (Schweiz): Conflict Hotline (Konfliktophon)

Detta är en rådgivningstjänst som hanterar konflikter mellan lokalt födda och invandrare. Rådgivning för offer för rasism och diskriminering. Tjänsten ger rådgivning och stöd via telefon men även genom personliga kontakter. <http://www.konfliktophon.ch/angebot.htm>

Bologna (Italien): Participatory Assessment and Empowerment of an existing territorial anti-discrimination network

Det territoriella nätverket mot diskriminering skapades 2007 för att vara kärnan i Emilia-Romagnas initiativ mot diskriminering. Nätverket består av två typer av ansvarsområden: "anslutningskontoret" (på storstadsnivå) och "antennkontoret" (på lokal nivå). Kommunen Bologna har under 2014 undertecknat en överenskommelse med Bolognas universitet och med NGO Cospe för att genomföra en djupgående och engagerad bedömning av nätverket som syftar till att granska nuvarande effekt och funktion när det gäller denna politik och hur den kan förstärkas. Detta gjordes genom två parallella processer: en serie fokusgrupper som involverar 10 föreningar som ingår i nätverksverksamheten och en kapacitetsuppbyggnadskurs för 20 invandrarföreningar.

Bolognas enhet mot diskriminering har en webbplats som tillhandahåller externa länkar, rapporter och andra dokument, inklusive information om det territoriella nätverket. Webbplatsen är endast tillgänglig på italienska.

www.cittametropolitana.bo.it/sanitasociale/Engine/RAServePG.php/P/256711180406/T/Anti-discriminazione

Intercultural Centre "Zonarelli": <https://centrozonarelli.wordpress.com/>

Malmö (Sweden): Malmös policy av stöd till den lokala ADB:n Malmö mot diskriminering

ADB:n i Malmö (Malmö mot diskriminering – MmD) arbetar på olika sätt med att motverka diskriminering i Malmö. Utöver stöd i enskilda fall har MmD agerat på ett proaktivt sätt genom att till exempel tillhandahålla utbildning om diskriminering för alla chefer i Malmö kommun. Ett annat exempel är arbetet med frågan om bostadsdiskriminering genom användning av situation testing. De har ett stadigt ökande antal anmälningar och nya projekt. Juridisk aktivism är en vägledande tanke. Malmös strategiska utvecklingsplan för 2014 mot diskriminering inkluderar samverkan med civilsamhället inklusive MmD

<http://malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Anti-discrimination.html>

Barcelona, Madrid, Sevilla (Spanien): Legal protection services

Service för juridisk vägledning för utlänningar (SOJE): tjänsten ger information och individuell vägledning om alla frågor som rör den juridiska situationen för personer med utländskt ursprung i Madrid.

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

Medborgarrättsavdelningen och Byrån för icke-diskriminering i Barcelona:

http://w110.bcn.cat/portal/site/DretsCivils/menuitem.2d5d62cf16397c0ebe9f993720348a0c/index0647.html?vgnextoid=2d6cf1a68cf2b410VgnVCM1000001947900aRCRD&lang=es_ES

Care and Legal Guidance Service of Seville Bar Association (CLGS): CLGS har inriktning på utländska medborgare för att garantera rätten till en rättvis rättegång och följa artikeln nr. 22 i the *Spanish Organic Law 4/2000*. För att garantera människors grundläggande rättigheter oavsett deras nationalitet och rättsliga situation (laglig eller olaglig) ges rätten till gratis juridisk rådgivning. <http://www.icas.es/servicios-ciudadanos/asistencia-y-orientacion-juridica-a-inmigrantes.html>

Salzburg (Österrike): Anti-Discrimination Office of the City of Salzburg

(*Antidiskriminierungsstelle der Stadt Salzburg*): <http://www.antidiskriminierung-salzburg.at/>

Tyskland: Federal Anti-Discrimination Agency (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*), finns på den federala nivån: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

Brandenburg (Tyskland): Anti-Discrimination Counselling Brandenburg

(*Anti-Diskriminierungsberatung Brandenburg*), finns på den regionala nivån:

<http://www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/>

Situation Testing Manual (Migration Policy Group):

www.migpolgroup.com/anti-discrimination-equality/situation-testing/

I synnerhet kan man kolla boken Att bevisa diskrimineringsfall: betydelsen av diskrimineringstester som finns på

http://www.migpolgroup.com/public/docs/153.ProvingDiscriminationCases_theRoleofSituationTesting_SE_03.09.pdf

PLATS FÖR ANTECKNINGAR

