

INTEGRATING CITIES VERKTYGSLÅDA

Antidiskrimineringsstrategier

Erkännanden

EUROCITIES vill tacka Marcus Engler från Network Migration in Europe och Sue Lukes, Anna Reisenberger och Richard Stanton från MigrationWork CIC för deras arbete och bidrag till verktygslådorna.

Vi vill tacka EUROCITIES arbetsgrupp Migration & Integration för deras vägledning i arbetet med dessa publikationer och framför allt: Ramon Sanahuja (Barcelona); Andreas Germershausen, Cigdem Ipek, Andreas Kapphan och Ulrich Raiser (Berlin); Christine Lunde Rasmussen (Köpenhamn); Anu Riila (Helsingfors); Toralv Moe och Tone Skodvin (Oslo); Paul Hoop (Rotterdam); Maria Nyrhinen (Tammerfors); Paula Popoire Gomes och Tom Versluys (Haag). Slutligen skulle vi vilja tacka alla de som bidrog med förslag och exempel till verktygslådorna.

Upphovsrätt © 2012 EUROCITIES asbl, Bryssel, Belgien. Om du vill citera någon del från denna publikation, vänligen referera till dess titel och dess upphavsorganisation.

Arbetet med att producera dessa tematiska riktlinjer leddes av MIXITIES partner MigrationWork CIC, en ideell organisation som arbetar med migrations- och integrationsfrågor/www.migrationwork.org

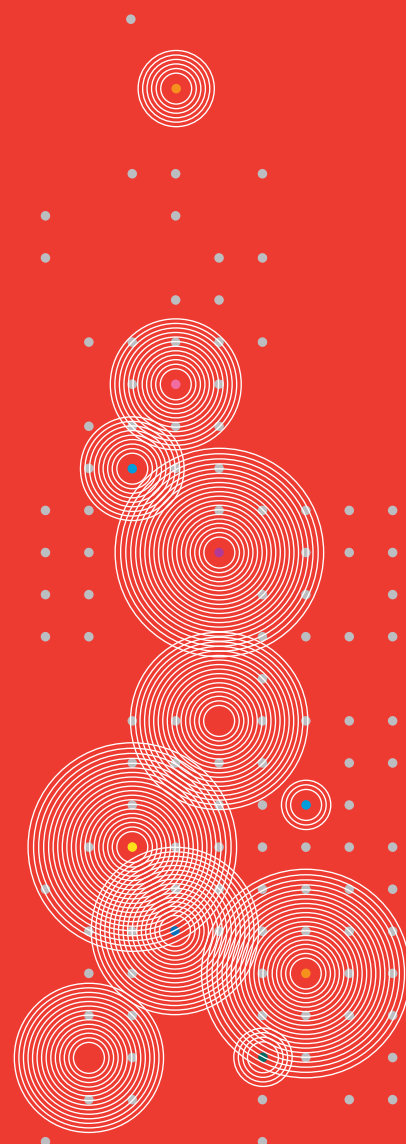
Den finns att få från EUROCITIES asbl
www.eurocities.eu/www.integratingcities.eu / info@eurocities.eu

Författare:

Sue Lukes och Richard Stanton, MigrationWork CIC



Projekt MIXITIES finansierades av EU-kommissionen, Generaldirektoratet för inrikes frågor via Europeiska fonden för integration av tredjelandsmedborgare. Författarna av detta projekt ansvarar för idéerna och åsikterna som uttrycks i denna publikation. Kommissionen är inte ansvarig för dessa idéer eller åsikter och inte heller för arbete som kan utvecklas utifrån dem.



Inledning

Verktygslådan innehåller **Integrating Cities riktlinjer för antidiskriminering** - vilka de är, och hur man kan använda en lista med sammanhangsfaktorer för att anpassa den efter er kommuns förhållanden när detta europeiska verktyg används. Verktygslådan ger vägledning till hur er kommun kan dra störst nytta av riktlinjerna för att utveckla arbetet mot diskriminering.

Verktygslådan tillhandahåller verktyg för att hantera diskriminerande policies och vad städer kan göra för att bli av med dessa. Den är framtagen för att komplettera den annorlunda men besläktade för *Integrating Cities verktygslåda för att främja mångkulturalism*, för att ge städer insikt om möjligheterna med mångkultur.

Vad är riktlinjerna för antidiskriminering?

Det börjar med **Integrating Cities normer** - ett sammandrag över målet med riktlinjerna för antidiskriminering, tagna från Integrating Cities stadgar.

Riktlinjerna utgår från de nedan angivna delarna:

Nyckelfaktorer de strategiska delarna som gör det enklare för städer att möta Integrating Cities normer. Med andra ord är en kommuns möjligheter att uppnå normerna större desto fler av nyckelfaktorerna som har införts. Vart och ett av dem är formulerade som ett påstående, vilket gör att man enkelt kan fastställa om det stämmer eller inte för en kommun.

Vägledande frågor frågor som behöver utredas innan ni kan svara på om er kommun har infört nyckelfaktorerna.

Exemplen visar sätt som olika städer och kommuner arbetar med för att ta itu med nyckelfaktorernas olika teman.

OFFENTLIGA ÅTAGANDEN

01 Kommunen visar vägen för att motverka diskriminering gentemot invandrare, genom att offentliggöra dess engagemang för likaberättigande för alla. Klart formulerat offentliggörande av politiker om deras engagemang kommer att skapa och inspirera kommunala tjänstemän, invandrare och utomkommunala aktörer och anger sammanhang för hur handlingsplaner, kampanjer och samråd kan utföras effektivt. Det ger en referenspunkt, inte bara för planering av samhälls-service, utan även för enskilda som vill göra mer än att följa regler för att utveckla kreativa lösningar på problem.

VÄGLEDANDE FRÅGOR	EXEMPEL
<ul style="list-style-type: none">• Finns det ett offentligt uttalande om kommunens engagemang för att hantera diskriminering mot invandrare?• Hänvisar politiker ofta till detta åtagande?• Inspirerar detta engagemang tjänstemän, invandrare och utomkommunala aktörer till olika verksamheter?• Hänvisar de till det och anser de det vara avsevärt för att utveckla kreativa lösningar på problem?	<p>Staden Gert i Nederländerna är europeisk ledare i att motverka diskriminering gentemot invandrare. I uppdragsbeskrivningen, Gert 2020, anges social hållbarhet som ett viktigt strategiskt mål. Engagemanget för att motverka diskriminering speglas i borgmästarens offentliga uttalanden som stöder jämlikhet och invandrarers delaktighet. Gert har skrivit under på EUROCIETES Integrating Cities stadgar, Europeiska koalitionen av städer mot rasism (ECCAR) och på Belgien Diversity and Equality label (Belgisk målbild för mångkultid och jämlikhet).</p> <p>Dublin's "One City One People campaign" (En stad, ett folk-kampanj) som leds av integrationsavdelningen i kommunfullmäktige tar tydligt avstånd från rasism och diskriminering och främjar integrationen av stadens invandrare. Kampanjen låter media och allmänheten förstå att Dublin är en öppen stad som respekterar och välkomnar skillnader, är tillgänglig, trygg och jämlik som inte accepterar rasism och diskriminering.</p>

Hur är det med specifika miljöfaktorer?

Cities erfarenheter visar att faktorer utanför kommunens kontroll ofta har stor inverkan på integrationen, vilket gör det till en större utmaning. Genom MIXITIES-projektet har EUROCIETES ställt samman en lista över dessa miljöfaktorer som kan påverka möjligheterna att nå upp till riktlinjerna. Ni får gärna referera till de faktorer som är relevanta för att visa de framsteg som kommunen har gjort med antidiskrimineringsarbetet, faktorerna finns listade efter riktlinjerna.

Hur kan man använda verktygslådan för antidiskriminering?

Integrating Cities verktygslådor är framtagna för att inspirera, utvärdera och utveckla era riktlinjer. Ni kan tillämpa riktlinjerna i verktygslådan på olika sätt, beroende på hur det ser ut i kommunen, oavsett om ni vill fokusera på samtliga riktlinjer eller delar av dem, vem ni vill ha återkoppling ifrån och vilka resurser som finns tillgängliga. Här kommer olika alternativ som kommunen kan använda som enskilda eller följdåtgärder:

Vill ni ha en enkel granskning över ert arbete med antidiskriminering, med hjälp av egna resurser till en låg kostnad?

Riktmärkning via intern utvärdering

Med hjälp av en intern utvärderingsgrupp eller konsulter kan kommunen använda Integrating Cities verktygslåda för att utvärdera var ni står i förhållande till riktlinjerna. Det kan vara en engångsutvärdering, men kan även användas för att fastställa en baslinje utifrån vilken kommunen kan kontrollera framstegen genom att utföra utvärderingar regelbundet.

Vill ni ha en djupgående granskning över ert antidiskrimineringsarbete som utförs av sakkunniga som har förståelse för era erfarenheter och som kan bidra med fräscha idéer och erfarenheter från andra städer och kommuner?

Utvärdering utförd av kollegor

Ni kan genomföra en kollegial utvärdering och få fram en djupgående uppskattning över kommunens arbete och förnyad förståelse för hur ni kan gå tillväga för att uppnå europeisk standard. Detta kan även användas för att validera eller vidareutveckla er egen utvärdering.

När **EUROCITIES metod för kollegial utvärdering** används förs en grupp av kollegor eller jämlikar från andra myndigheter samman för att tillsammans granska kommunens arbete utefter riktlinjerna. Granskningsgruppen kan bestå av kollegor från andra städer i landet eller från andra länder. EUROCITIES har också goda erfarenheter av att bjuda in kollegor från andra sektorer, till exempel från migrationsorganisationer eller statliga myndigheter.

Under ledning av en expert kontrollerar gruppen systematiskt värdkommunens verksamhet gentemot alla nyckelfaktorerna i riktlinjerna. Kontrollen inleds med att kommunen gör en självutvärdering under granskning vilken tillhandahåller bevis på om de olika nyckelfaktorerna efterlevs. Självutvärderingen görs med hjälp av **skriftliga källor** som protokoll, informationsmöten, årsrapporter, övervakningsdata, pressreleaser och så vidare. Därefter besöker gruppen kommunen och genomför **intervjuer och fokusgrupper** med tjänstemän och andra intressenter som arbetar med dessa frågor, för att finna ytterligare bevis på hur och om kommunen följer riktlinjerna. All information från intervjuerna sparas. Den kollegiala gruppen **sammanställer** informationen och uppgifterna som de har samlat in och ger **rekommendationer** för hur kommunen kan stärka integrationsarbetet. Dessa kan lämnas ut direkt till värdkommunens tjänstemän och även tas med i en uppföljningsrapport.

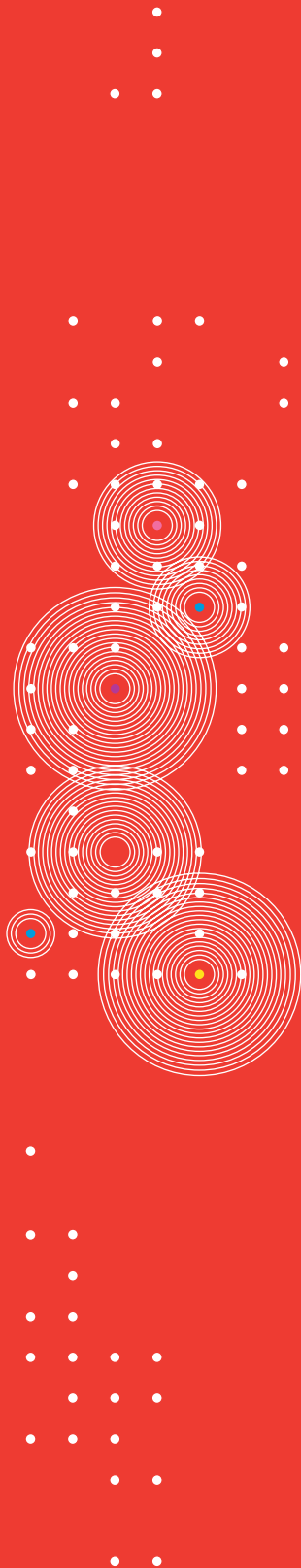
Det är inte ett billigt alternativ utan innebär kostnader för besöken av den kollegiala gruppen och experten som leder arbetet. Men det kan ge nya perspektiv och större erfarenheter från kollegor som kan ha lättare att ifrågasätta lokala bruk.

Har ni identifierat vad som saknas i ert antidiskrimineringsarbete och behöver nu en handlingsplan för att föra kommunen mot europeisk bästa praxis?

Förbereda en handlingsplan

Det här kan vara ett alternativ om kommunen inte redan har en antidiskrimineringsplan - eller om ni har en handlingsplan som nyligen genomgick en granskning med hjälp av någon av metoderna som nämns ovan. Hur lägger ni upp de steg som kommunen ska ta, för att närma er europeisk standard?

Integrating Cities riktlinjer är en ram som kommuner och städer kan använda för att utveckla sitt arbete med antidiskriminering. Riktlinjernas nyckelfaktor hjälper er att utforma målen för er plan. De vägledande frågorna ger vägledning om vilka åtgärder som bör prioriteras för att nå dessa mål. Ni kanske även vill identifiera åtgärder som ger snabb utdelning så att tjänstemän och allmänheten ser resultat tidigt så väl som att identifiera de som kräver längre tids arbete. Slutligen ger riktlinjerna konkreta exempel från andra städer och visar hur välplanerade åtgärder kan leda till att den europeiska standarden för antidiskriminering uppnås.



INTEGRATING CITIES NORMER:

Kommunen vidtar nödvändiga åtgärder för att säkerställa att invandrare inte diskrimineras från anställning, samhällsservice, offentlig upphandling och anbudsförfaranden av myndigheter.

Europeiska unionen har ett starkt regelverk som kriminaliserar diskriminering, både direkt och indirekt,¹ gällande ras och etnisk bakgrund. Detta inkluderar stadgan om de grundläggande rättigheterna, två direktiv om icke-diskriminering och ett förslag mot diskriminering för tjänster utanför anställning. Likväl, har skydd mot diskriminering ännu inte blivit en verklighet i Europa. Forskning visar på att detta beror på att EU:s regelverk inte har inlemmats fullständigt i vissa länders rättsakter, svagheten i att institutioner skyddar rättigheter och brist på medvetenhet om rättigheter. Så som EUROCITIES stadgar anger, spelar städer även en nyckelroll i att säkerställa att invånarna inte utsätts för diskriminering i kontakt med myndigheter och vid anställning, och att de får hjälp med att anmäla och bestrida diskriminering som de utsätts för.

¹ Direkt diskriminering är när en person behandlas annorlunda än andra, under liknande omständigheter, på grund av en särskild egenskap (som ras, kön, ålder). Invandrare kan möta direkt diskriminering, till exempel, om de nekas anställning eller service på grund av deras etniska ursprung eller religion. Indirekt diskriminering sker när en till synes icke diskriminerande åtgärd tillämpas på samtliga arbetssökande eller serviceanvändare men som gör att en stor del av personerna i en specifik grupp utesluts.

OFFENTLIGA ÅTAGANDEN

01

Kommunen visar vägen för att motverka diskriminering gentemot invandrare, genom att offentliggöra dess engagemang för likaberättigande för alla.

Klart formulerat offentliggörande av politiker om deras engagemang kommer att skapa och inspirera kommunala tjänstemän, invandrare och utomkommunala aktörer och anger sammanhang för hur handlingsplaner, kampanjer och samråd kan utföras effektivt. Det ger en referenspunkt, inte bara för planering av samhällsservice, utan även för enskilda som vill göra mer än att följa regler för att utveckla, kreativa lösningar på problem.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- **Finns det ett offentligt uttalande om kommunens engagemang för att hantera diskriminering mot invandrare?**
- **Hänvisar politiker ofta till detta åtagande?**
- **Inspirerar detta engagemang tjänstemän, invandrare och utomkommunala aktörer till olika verksamheter?**
- **Hänvisar de till det och anser de det vara användbart för att utveckla kreativa lösningar på problem?**

EXEMPEL

Staden **Gent** i Nederländerna är europeisk ledare i att motverka diskriminering gentemot invandrare. I uppdragsbeskrivningen, Gent 2020, anges social hållbarhet som ett viktigt strategiskt mål. Engagemanget för att motverka diskriminering speglas i borgmästarens offentliga uttalanden som stödjer jämlikhet och invandrades delaktighet. Gent har skrivit under på EURO CITIES Integrating Cities stadgar, Europeiska koalitionen av städer mot rasism (ECCAR) och på Belgien Diversity and Equality label (Belgisk märkning för mångfald och jämlikhet),

Dublins "One City One People campaign" (En stad, ett folk-kampanj) som leds av integrationsavdelningen i kommunfullmäktige tar tydligt avstånd från rasism och diskriminering och främjar integrationen av stadens invandrare. Kampanjen låter media och allmänheten förstå att Dublin är en öppen stad som respekterar och välkomnar skillnader, är tillgänglig, trygg och jämlik som inte accepterar rasism och diskriminering.

STRATEGI

02

Kommunen har en handlingsplan mot diskriminering som identifierar invandrare som målgrupp.

Migrants' rights are unlikely to be realised if they are seen as an isolated issue. To be effective they have to be situated within the wider context of an overall equal opportunities strategy, developed by the city authority as part of its essential activities and fully integrated into the city's work and planning. Such a strategy should tackle discrimination against all groups affected, but should also identify migrants specifically.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- Har er kommun en handlingsplan som för samman antidiskrimineringsarbetet - antingen som en enskild policy eller som en del av kommunens strategiska program?
- Anger strategin kommunens mål och huvudprioriteringar för arbetet; huvudåtgärder, planering och tidsskala; samt vem som är ansvarig för respektive åtgärd?
- Identifierar den invandrare som en målgrupp?
- Är den en del av kommunens huvudåtgärder?
- Känner tjänstemän - på kommunens myndigheter och dess samarbetspartners - till handlingsplanen och använder de den i sitt arbete?

EXEMPEL

Malmö har en handlingsplan mot diskriminering som strävar efter att "synliggöra och arbeta mot diskriminering samt att främja mänskliga rättigheter och likabehandling". Handlingsplanen täcker diskriminering på grund av kön, ålder, handikapp, etnicitet, religion eller tro, sexuell läggning och transpersoner. Åtgärderna täcker in anställning, boende, skolor och delaktighet, med fastställda konkreta åtgärder och det finns resurser till uppföljning. Införandet av handlingsplanen inom relevanta myndigheter övervakas av kommunstyrelsen. Rapporteringen är genomsynlig med och publiceras årligen på kommunens hemsida. Rapporteringen grundar sig på en blandning av tester, stickprovskontroller, frågeformulär och riktade intervjuer.

2010 lanserade **Amsterdam** en handlingsplan vars mål är att kämpa mot diskriminering på alla fronter, inklusive etnicitet, religion och tro. Att offentliggöra olika former av diskriminering och öka medvetenheten om hur man ska bemöta och anmäla dessa är en av huvudåtgärderna. Införandet av handlingsplanen övervakas av avdelningen för social utveckling och integreras genom stadens service och verksamhet och inkluderar, men är inte begränsat till, arbetsmarknaden, utbildning och säkerhet.

LEDNING OCH STYRNING

03

Kommunen har gett ansvaret för att införa antidiskrimineringsmålen till en specifik person eller avdelning som har tillräcklig befogenhet att säkerställa utförandet och samordna samtliga inblandade aktörer.

För att med framgång kunna införa och övervaka antidiskrimineringsarbete krävs det en person (eller avdelning) som har tydligt uttalat ansvar, befogenhet och i uppdrag att samordna samtliga inblandade aktörer.

VÅGLEDANDE FRÅGOR

- **Vem är ansvarig för att införa handlingsplanen mot antidiskriminering och/eller vilka är kommunens syften inom detta område?**
- **Har denna person (avdelning) tillräcklig befogenhet för att leda detta arbete?**
- **Har denna person (avdelning) de nödvändiga resurserna för att säkerställa införandet?**
- **Hur är arbetet inom avdelningar och instanser inom och utanför kommunen samordnade för att införa kommunens strategiska mål mot antidiskriminering?**

EXEMPEL

Nantes i Frankrike har man antagit en handlingsplan för att förbättra tillgänglighet och integration, för att öka möjligheten till medborgarskap, förebygga diskriminering och rasism, för att anpassa samhällsservicen för att kunna möta den växande andelen av invandrare i staden. Införandet av handlingsplanen, dess 12 operativa mål, och 42 åtgärder samordnas av nämnden för jämställdhet, integration och medborgarskap. Handlingsplanen anger även vem som ansvarar för vad inom förvaltningens olika sektorer.

Dessutom, ansvarar stadens personalavdelning för hanteringen av de interna aspekterna av stadens mångfald och regler för lika rättigheter.

SAMRÅD MED INVANDRARE

04

Invandrades åsikter söks för att ta reda på hur pass effektivt kommunens engagemang mot antidiskriminering är.

Genom att fråga invandrare om deras åsikt om hur pass effektiva och användbara kommunens antidiskrimineringspolicys är säkerställs att engagemanget mot antidiskriminering granskas, utmanas och ändras regelbundet. Dessa samråd kan vara en del av andra dispositioner tillsammans med invandrare och invandrarorganisationer.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- Har kommunen särskilda processer för att fråga invandrare om diskriminering som de kan ha mött i kontakten med kommunalservice?
- Leder dessa samråd till att kommunens antidiskrimineringsverksamhet granskas och utmanas regelbundet?
- Kan ni ge exempel på hur sådana samråd har lett till förändringar av kommunens regler och praxis?

EXEMPEL

2004 lanserade Nantes ett invandraråd (Conseil nantais pour la citoyenneté des étrangers) som ger invandrare möjlighet att utöva deras lokala medborgerliga rättigheter och aktivt bidra till stadens politik. Rådet som består av stadstjänstemän, experter och valda representanter från organisationer som arbetar med diskriminerings- och integrationsfrågor, bidrar till dialogen mellan staden och dess invånare genom formellt och konstruktivt utbyte mellan staden och dess växande invandrargrupper. Rådets rekommendationer har bidragit, bland andra, till att utveckla stadens jämlikhets-, antidiskriminerings- och integrationspolicys. En arbetsgrupp som utsetts av rådet har ansvaret för att främst granska antidiskrimineringsfrågor.

Gent stöder @REM Advisory Board, ett officiellt invandrarsamråd som stöds av stadens integrationsverksamhet och ger råd till staden och till socialtjänsten gällande särskilda förhållanden i samband med etno-kulturell mångfald. Samrådet som består av invandrarrepresentanter och utbildnings-, sysselsättnings- och mångfaldsexperter som ger rekommendationer antingen på stadens begäran eller efter eget initiativ.

UTOMKOMMUNALA AKTÖRERS ENGAGEMANG

05

Kommunen engagerar och mobiliserar partners och intressenter från allmänheten, den privata sektorn och tredje parter för att främja sina antidiskrimineringsmål.

Kommuner kan utöva stort inflytande utanför deras närmaste ansvarsområde genom att stimulera NGO:s och privata företag till att bidra till kommunens vision om lika möjligheter för alla. Detta kan i sin tur ge nya resurser och idéer som främjar arbetet.

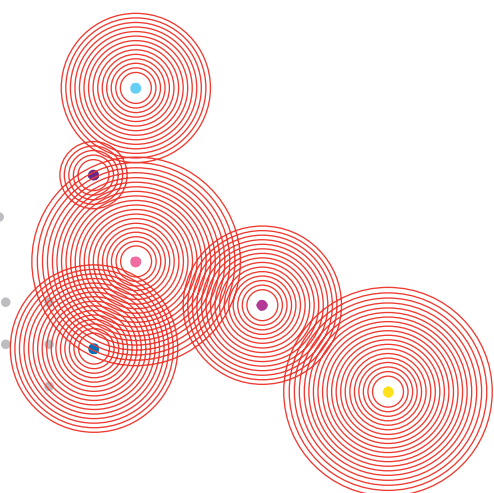
VÅGLEDANDE FRÅGOR

- På vilket sätt försöker er kommun att verka för antidiskriminering bland lokala partners och aktörer?
- Vilka steg vidtar er kommun för att öka stödet för antidiskrimineringsarbete inom områden som där kommunen saknar befogenhet?
- Engagerar er kommun lokala medier för att säkerställa att invandrare blir korrekt representerade?
- På vilket sätt belönar er kommun god praxis gällande antidiskriminering bland lokala företag och/eller i samhället?

EXEMPEL

Köpenhamn har lanserat mångfaldsstadgar som externa organisationer får skriva på, för stadens integrationspolitik vilken har det ambitiösa målet att bli den "mest välkomnande större staden i Europa 2015". Detta initiativ är en del av stadens mål att engagera samtliga sektorer och relevanta aktörer som privata företag, utbildningsväsen, hyres- och bostadsrättsföreningar, icke-statliga organisationer, media, frivilligarbetare, lokala grupper och andra i att införa handlingsplanen. Undertecknare av mångfaldsstadgarna, åtar sig, tillsammans med andra, att "stödja initiativ som främjar mångfald och integration och som kämpar mot diskriminering i Köpenhamn". Stadgarna har marknadsförts via social media, och har dragit till sig stor uppmärksamhet från stadens invånare.

Tammerfors, i Finland är med i RASMUS, ett nationellt nätverk som består av representanter från mer än 30 organisationer, inklusive lokala invandrarföreningar och lokala myndigheter som arbetar mot rasism och främlingshat och strävar efter att främja mångfald och mänskliga rättigheter. Tammerfors använder sig av nätverket för att engagera dess medlemmar i planeringen och genomförandet av stadens årliga antirasism-vecka som är samfinansierat av nationella och kommunala myndigheter.



KOMMUNAL ANSTÄLLNING

06

Kommunen har en lika-möjlighetspolicy för kommunal anställning som garanterar rättvis och lika behandling av chefer och kollegor.

Som arbetsgivare föregår kommunen med gott exempel inför lokala arbetsgivare. Lika möjligheter på kommunens arbetsmarknad kan endast uppnås om kommunalförvaltningen är en lika-möjligheter-arbetsgivare.

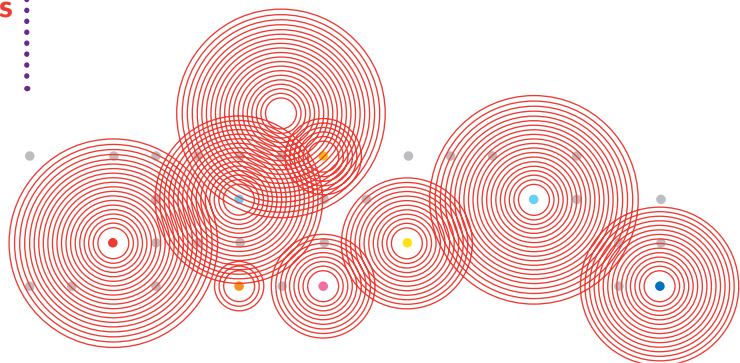
VÄGLEDANDE FRÅGOR

- Har er kommuns personalavdelning en skriftlig antidiskrimineringspolicy?
- Innehåller denna policys möjlighet till gottgörelse i händelse av diskriminering, inom vart och en av dessa nivåer:
 - rekrytering
 - personalutveckling
 - arbetsplatsrelationer?
- På vilket sätt upprätthålls denna policys?
- Vidtar kommunen åtgärder för att övervinna den diskriminering som invandrare möter (både direkt och indirekt)?
- Om en lagstiftning, som godkänts av regeringen, tenderar att orsaka diskriminering, har kommunen vidtagit åtgärder för att kringgå detta hinder?
- Upplever invandrare att de får samma tillgång till arbetsförmedlingen eller andra rekryteringsföreta?
- Finns det bevis för att kommunens antidiskrimineringspolicys och -processer vid anställning har använts som modell för god praxis av andra lokala arbetsgivare?

EXEMPEL

Med närmare 38 000 anställda är Helsingfors en av de största arbetsgivarna i Finland. För att övervinna språkliga hinder samordnar Helsingfors kommuns personalavdelning flera olika språkkurser och tjänster. Amiedu, en stiftelse som ägs och grundats av staden, erbjuder utbildning i finska som andraspråk till anställda invandrare på deras arbetsplatser. Kurserna skraddarsys utefter de anställdas och chefernas behov och uppmuntrar integration på arbetsplatsen och mångfaldshantering. De som har en bra nivå i finska erbjuds en mängd olika yrkesmässiga behörigheter som gör det möjligt för dem att gå vidare inom deras yrke.

Metropolen Rennes, i Frankrike, har sedan 2010 drivit ett projekt som heter "Objectif Concours (vägen mot allmänna examina)" som vänder sig mot diskriminering vid anställning gentemot personer med examen i högre utbildningar från stadens socialt underprivilegerade områden. Projektet består av ett handledarsystem där 10 unga akademiker varje år blir erbjudna praktik hos kommunen, som ger arbetslivserfarenhet och inkluderar handledning av en tjänsteman. Denna arbetslivserfarenhet och personligt stöd ses som nyckelfaktorer som bidrar till framgång för allmänna examina och tar därmed itu med de nackdelar som vissa av kandidaterna möter.



TACKLA DISKRIMINERING I NYCKELVERKSAMHETER

07

Målen för antidiskrimineringspolicyn tas med i kommunal policyn och verksamheter och resulterar i handlingsprogram för att säkerställa lika tillgänglighet till alla nyckelverksamheter och inkluderar boende; utbildning (inklusive vuxen- och språkutbildningar); fritidsverksamhet; sjukvård och socialtjänst; anställning och praktik; samt upphandling.

Strategin för lika möjligheter blir effektiv när den

- når ut till alla områden för kommunal verksamhet
- tas med i individuell verksamhetsplanering
- när samtliga anställda ser det som en viktig del av deras arbete
- gör samhällsservice lika tillgänglig för alla användare.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- Har handlingsplanen för antidiskriminering införts på alla nivåer och i hela verksamheten?
- Finns antidiskrimineringsmålet med i all verksamhetsplanering?
- Ses antidiskrimineringsmålen som en viktig del av arbetet av samtliga anställda?
- Arbetar kommunen för att minimera möjliga negativa effekter av en lagstiftning, som godkänts av regeringen, som skulle kunna begränsa tillgängligheten till verksamheten med alla tillgängliga medel?
- Arbetar kommunen tillsammans med olika partners för att utveckla lika tillgänglighet till all lokal verksamhet för invandrare?
- Anger invandrare samma nivå som icke-invandrare när de frågas om sina erfarenheter vid kontakt med kommunens verksamhet?

EXEMPEL

I **Gent** finns det en tolknings- och översättningstjänst som är gratis att använda inom den anslagna tidsbudgeten i som kan användas i kommunalverksamhet, inom sjukvården, utbildningsinstanser och organisationer för välfärd. Enligt lokala NGO:s och stadstjänstemän har tjänsten ökat invandrades åtkomst till service och underlättat arbetet för servicegivare markant.

Lublin, i Polen, hanterar diskriminering och mångfald inom utbildning på juridisk väg eller med hjälp av andra medel. Även om Lublin är ett relativt homogent samhälle med en stor majoritet av etniska polacker, vidtar staden åtgärder för att förhindra fördomar och diskriminering och för att öka den etniska/kulturella blandningen i stadens skolor. Staden har gjort det obligatoriskt för skolor att få blandade klasser att fungera och därmed integrera romska barn med barn från den större etniska gruppen. Interkulturellutbildning för lärare och tjänstemän organiseras och staden sysselsätter interkulturella assistenter för att arbeta med elever med blandad bakgrund.

KUNSKAP HOS PERSONALEN

08

Kommunalanställda utbildas och informeras om lagstiftning mot diskriminering och hur man främjar lika tillgänglighet för alla inklusive invandrare.

Antidiskrimineringsarbete kräver kunskap och att man använder sig av uppdaterade tekniker för att övervaka och tackla diskriminering. Personal som arbetar med samhällsservice måste känna till invandrares rättigheter i relation till diskriminering och gottgörelse.

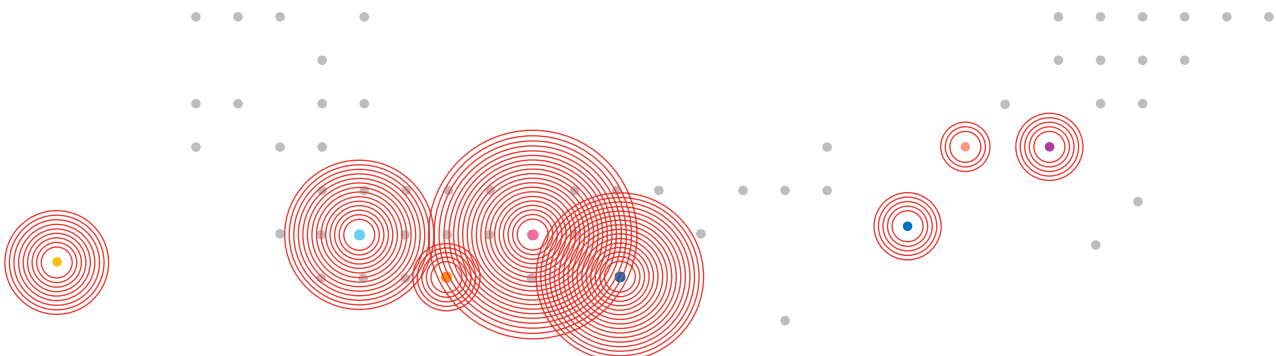
VÄGLEDANDE FRÅGOR

- Vilka steg tar er kommun för att säkerställa att all ny personal får utbildning i antidiskriminerande lagstiftning, åtgärder och tekniker?
- Belyser denna utbildning särskilt risker med diskriminering av invandrare?
- Får personalen i kommunen regelbundna uppdateringar om antidiskriminerande lagstiftning, åtgärder och tekniker?
- Kan personalen använda denna kunskap för att främja invandrares tillgång till samhällsservice?
- Kan kommunen utvärdera om personalutbildningen inom dessa områden har någon effekt?

EXEMPEL

Wien, i Österrike, tillhandahåller olika utbildningar om antidiskriminering för olika målgrupper av kommunens anställda. De tar upp diskriminering inom kommunen och i ett vidare perspektiv och täcker ämnen som typ och orsak till diskriminering, EU, nationell och regional lagstiftning och lokala institutioners uppdrag för att bekämpa diskriminering. Fallstudier används för att ge realistiskt innehåll till utbildningarna som speglar kursdeltagarnas arbetsliv.

Madrid, i Spanien, ökar medvetenheten om diskriminering och främlingshat hos sin personal genom att ta med dessa frågor i personalutbildningar som tillhandahålls av Institutet för utbildning och studier av Madrids lokala regering - en avdelning som erbjuder utbildning speciellt för stadsanställda. Utöver detta finns det ett särskilt program riktat mot personal som arbetar direkt med invandrare, som politiskt ansvariga, socialarbetare och andra. Detta har som mål att öka kunskap och medvetenhet om interkulturalism och mångfaldsfrågor hos stadstjänstemän på alla nivåer.



INVANDRARES MEDVETENHET OM RÄTTIGHETER

09

Kommunen vidtar effektiva åtgärder för att informera invandrare om - deras rättigheter i förhållande till diskriminering - sätt att hitta juridiska ombud som kan hjälpa dem att och erhålla gottgörelse när de känner att deras rättigheter har kränkts.

Även om kommuner och städer i allmänhet inte ansvarar för diskrimineringslagstiftning och upprätthållandet av dessa lagar kan de sponsra och stödja juridiska ombud som informera invandrare om deras rättigheter och hjälper dem att vidta åtgärder mot diskriminering i alla delar av deras liv.

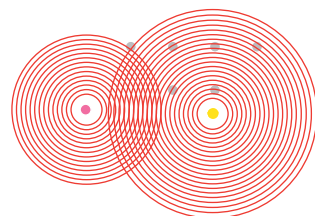
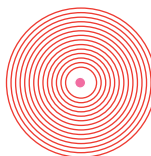
VÄGLEDANDE FRÅGOR

- **Innehåller kommunens antidiskrimineringsplan mål för att göra invandrare medvetna om dessa rättigheter och vad görs för att kommunen ska uppnå detta?**
- **Finns det juridiska ombud eller organisationer i staden som hjälper invandrare att protestera mot diskriminering?**
- **På vilket sätt främjar kommunen sådana tjänster?**
- **På vilket sätt kontrollerar kommunen, till exempel via kartläggning, att invandrare känner till sina rättigheter?**

EXEMPEL

Gent använder sig av flera olika strategier för att öka medvetenheten om rättigheter i samhället. Anmälningseenheten för diskriminering tar emot och undersöker anklagelser om diskriminering inom staden. Invandrare kan lära sig om sina rättigheter i kommunala integrationsprogram som drivs av Kom-Pas eller Transithuis, två NGO:s som stöds av staden. Rättsenheten på stadens integrationsavdelning tillhandahåller också information om rättigheter och alternativ för rättslig status, vilket hjälper till att förhindra en del diskriminering. Rättsenheten tillhandahåller broschyrer och utbildningstillfällen för invandrare om deras rättigheter.

2011 lanserade **Amsterdam** en kampanj för att bekämpa alla former av diskriminering. Via affischer, broschyrer, armband, annonstavlor och en facebook-sida marknadsfördes kampanjens slogan: "Diskriminering. Amsterdam har fått nog av det". En gemensam identitet för kampanjen togs fram av en kommunikationsbyrå medan staden samordnade huvudaktiviteterna, -åtgärderna och -evenemangen. Kampanjens andra fas inkluderade en gemensam kommunikations- och nå-ut-kampanj tillsammans med distrikt och kommunala organisationer.



UPPHANDLING

10

Kommunen har effektiva regler för lika möjligheter vid upphandling, som förbjuder diskriminering vid upphandling av kommunala kontrakt som inkluderar möjlighet till gottgörelse för kränkta parter.

Som en stor inköpare av varor och tjänster kan kommunen göra skillnad för diskriminering när den följer reglerna för likabehandling vid upphandling. Kommunen kan säkerställa att invandrarägda företag inte stöter på några olägenheter när de vill göra affärer med den allmänna sektorn och endast göra affärer med företag som respekterar antidiskrimineringslagstiftning.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- På vilket sätt säkerställer kommunen att invandrare som levererar varor och tjänster (t.ex. företag som ägs av personer med invandrarbakgrund) har samma åtkomst till alla upphandlingsprocesser?
- Har er kommun kontrollerat så att upphandlingsprocessen inte innehåller några dolda eller indirekta hinder (som företräde för större företag eller som har funnits länge) vilket kan göra det svårare för invandrarägda företag att tävla vid upphandlingar?
- Kontrollerar kommunen upphandlingar och utvärderar resultaten, med syftet att om det behövs ändra upphandlingsprocessen?

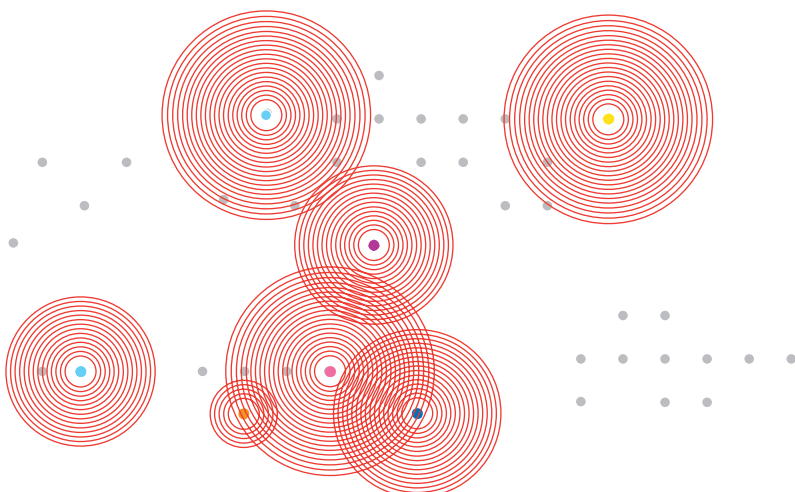
EXEMPEL

Stockholm introducerade 2005 en antidiskrimineringsparagraf för samtliga upphandlingar av varor och tjänster. Det tvingar alla leverantörer att följa tillämplig antidiskrimineringslagstiftning och inkomma med skriftliga rapporter, på begäran, över samtliga jämlikhetsåtgärder som vidtagits. Underleverantörer måste följa samma krav och huvudleverantören ansvarar för att de gör det. Om det visar sig att en leverantör inte följer bestämmelsen har kommunen rätt att säga upp avtalet.

2010, var Gent den första belgiska staden som introducerade en antidiskrimineringsparagraf i alla kontrakt med leverantörer, som kräver att företaget:

- inte tolererar någon form av diskriminering beträffande kön, nationalitet, ras, hudfärg, etnisk bakgrund, ålder, sexuell läggning, politiska åsikter, språk, hälsa, handikapp, fysiska eller genetiska aspekter eller social härkomst.
- är tillgänglig för alla
- förhindrar diskriminerande beteenden på arbetsplatsen
- respekterar alla lagar beträffande antidiskriminering och lika rättigheter
- förelägger samma regler för samtliga underleverantörer

Denna paragraf är en del av stadens godkända upphandlingsregler som strävar efter det ekonomiskt mest fördelaktiga värdet, definierat som bästa möjliga kombinationen av livskostnader och bidrag och inkluderar därmed sociala och miljöskyddsregler och andra målsättningar vars syfte är att införa allmänna värderingar i kontrakt.



KONTROLL OCH UTVÄRDERING

11

Kommunen kontrollerar invandras tillgång till kommunens samhällsservice, oavsett om de drivs kommunalt eller ej, och utvärderar resultaten och vidtar åtgärder.

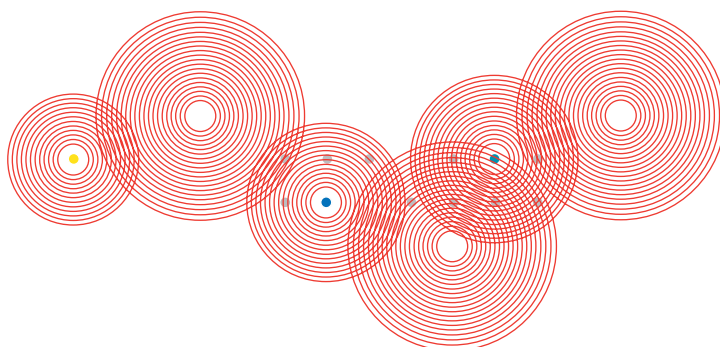
För att ta reda på om antidiskrimineringsstrategier fungerar i verkligheten och för att identifiera svaga punkter är det av yttersta vikt att kommunens myndigheter mäter hur stor del av invandrarna som utnyttjar servicen och hur pass nöjda de är med den i jämförelse med resten av befolkningen. Den nödvändiga informationen kan vara svår att samla in - till exempel i de fall när verksamheten inte drivs direkt av kommunen, eller i länder där nationellt styrda undersökningar inte tillhandahåller sådan data (kanske på grund av att tanken på att samla in uppgifter om etnicitet eller ursprungsland inte är ordentligt etablerad). Därför kan insamlandet av den här informationen kräva innovativa metoder, utvecklade av kommunen i samråd med lokala partners.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- **Genomför kommunen regelbundna undersökningar för att fråga invandrare om deras erfarenheter, för att ta reda på om de har stött på diskriminering?**
- **Tas resultatet från dessa undersökningar med i kommunens planeringsprocesser?**
- **Kontrollerar kommunen tillgängligheten till service, inklusive kommunal anställning samt ser invandrare som en målgrupp?**
- **Analyseras resultat från undersökningar och kontrolleras regelbundet?**
- **Tas dessa analyser med i större utvärderingar av kommunens verksamhet?**
- **Leder analyserna och utvärderingarna till förändringar av kommunens verksamhet**

EXEMPEL

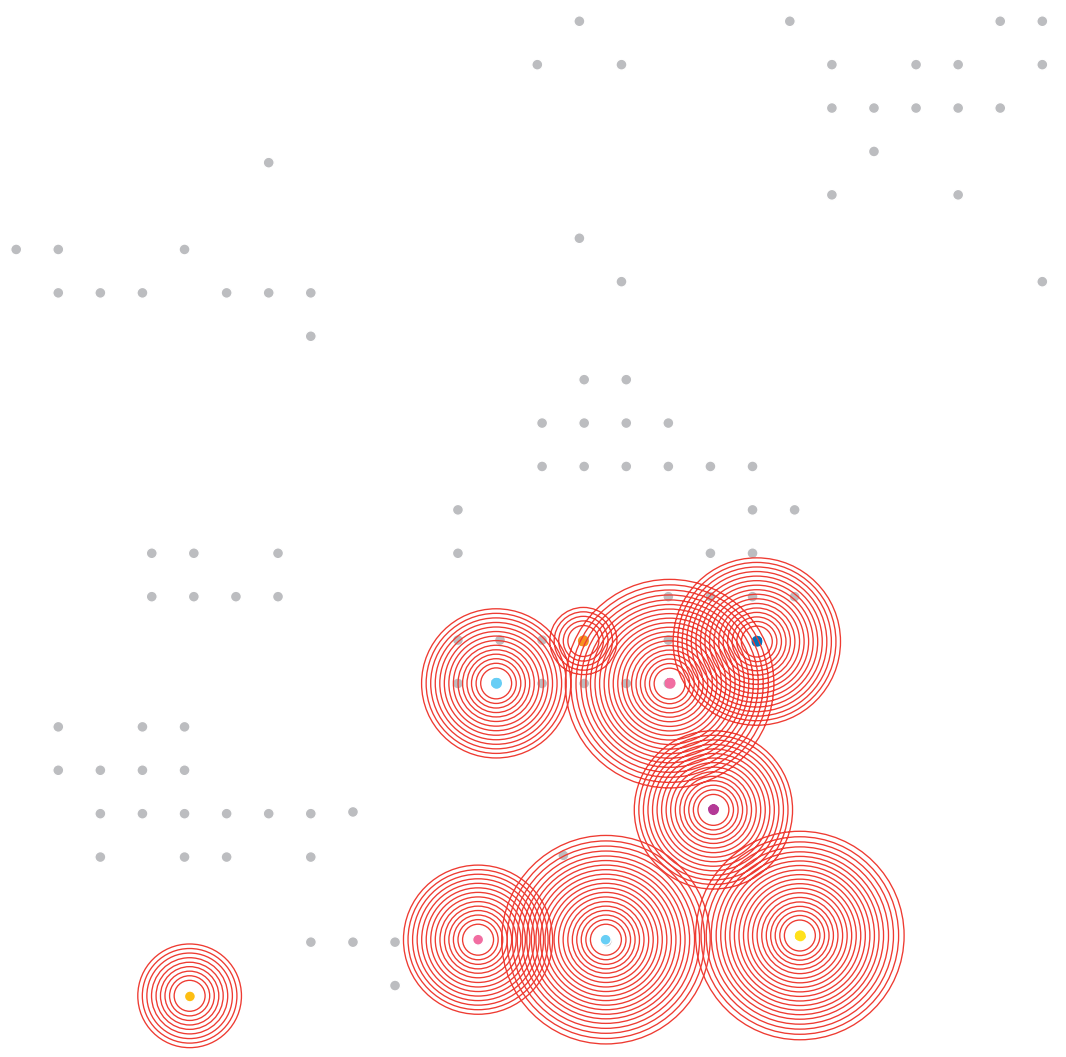
Köpenhamn har flera olika tekniker för att få en känsla för diskrimineringen bland invånarna. Staden genomför en årlig undersökning av diskriminering där man undersöker invånarnas erfarenhet av diskriminering. Undersökningen har tidigare visat att risken är tre gånger så hög för att ungdomar med annan bakgrund än etniskt dansk har erfarenheter av diskriminering. Utöver detta samlar staden in information om anmälningar om diskriminerande handlingar via dess ombudsman, en jourtelefon och anonyma anmälningar på en hemsida. Detta ger staden en bred bild av diskriminering, vilket gör att de kan vidta åtgärder mot befintliga eller uppkommande problem med diskriminering.

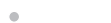


Miljöfaktorer

Nedan finns en lista över faktorer som kan påverka kommunens möjlighet att möta riktlinjerna. Ni kan rådfråga dess när ni använder verktygslådan för att förklara ett särskilt sammanhang där staden verkar för att nå europeisk standard.

MILJÖFAKTORER	EXEMPEL PÅ VAD EN FAKTOR KAN INNEFATTA
• Nationell lagstiftning och praxis	Fördelning av befogenheter mellan central och kommunal administration; regler som begränsar en kommuns möjlighet att tillhandahålla service till invandrare, eller sätt att tillhandahålla dem.
• Tillgång till data	Begränsad åtkomst till källor med kvantitativ data - eller kvalitativ information när det behövs.
• Invandrabefolkning	Tidigare invandring inklusive nyligen inträffade förändringar; sammansättningen av den nuvarande invandrabefolkningen (t.ex. språkkrav, mångfald, länkar till tidigare bosättning).
• Arbetsmarknaden och andra ekonomiska förhållanden	Arbetslöshetsnivåer och kunskapskrav från lokala arbetsgivare, möjligheter till eget företagande.
• Kommunala resurser	Tillgång till ekonomiska resurser för integrationsåtgärder; budgetändringar.
• Kommunens politiska situation	Politisk kontroll inom kommunförvaltningen; dess migrations- och integrationspolitik; möjligheter under val.
• Kommunens civila samhälle	Graden av utveckling av det civila samhället i kommunen - både invandrardrivna organisationer och andra; utsträckningen av engagemang i kommunalt beslutsfattande.





Om MIXITIES:

MIXITIES var ett ömsesidigt inlärningsprojekt - som pågick från senare delen av 2010 till maj 2012 - genom vilket kommuner och städer lärde sig hur de på bäst sätt kunde leverera sina åtaganden till EUROCITIES Integrating Cities stadgar. MIXITIES utforskade tre av stadgarnas områden, utvecklingen av detaljerade riktlinjer för nyckelingredienser och bästa praxis för var och ett av dessa områden. Riktlinjerna användes därefter till att analysera verkliga erfarenheter i europeiska kommuner och städer med hjälp av kollegiala utvärderingar.

Värdkommunen eller -staden - som fick besök av en kollegial utvärderingsgrupp - lärde känna sina styrkor och svagheter inom området för diskrimineringsarbete genom jämförelse med riktlinjerna. Utöver detta, genom att styra riktlinjerna "live" i respektive stad eller kommun gav MIXITIES möjlighet att testa, förbättra och utveckla verktygslådan, som kommer att användas av kommuner och städer över hela Europa, till att bli ett effektivt verktyg för att införa stadgarna i praktiken.

MIXITIES infördes av ett konsortium som samordnades av EUROCITIES, 16 lokala myndigheter från 12 EU-medlemsländer så väl som experter från Berlins senat för integration och invandring och MigrationWork CIC.

På vilket sätt står Integrating Cities verktygslåda i relation till ett större EU-sammanhang?

Den europeiska agendan för integration 2011 erkänner EU:s roll för att tillhandahålla ett ramverk för kontroll, riktmärkning, och utbyte av bästa praxis för invandrarintegration inom flera olika förvaltningsnivåer. EUROCITIES verktygslåda kompletterar de europeiska standarderna för integration.

Dessa verktygslådor, riktlinjer och standarder för invandrarintegration (inklusive de som utvecklats i andra projekt och nätverk) visar det engagemang som många myndigheter och NGO:s hyser för att lära av varandra, värdera och förbättra riktlinjer för invandrarintegrationen i Europa.



Square de Meeûs 1
1000 Bryssel
Belgien
Tfn: +32 2 552 08 88
info@eurocities.eu
www.eurocities.eu

