

*SAMMANSTÄLLNING 2013*

# Svenska kommuner mot diskriminering och rasism

ANGE UNDERRUBRIK



## INNEHÅLL

<b>Svenska kommuner mot diskriminering och rasism .....</b>	<b>5</b>
Inledning.....	5
Botkyrka kommun.....	6
Eskilstuna kommun .....	9
Huddinge kommun .....	12
Lunds kommun.....	15
Malmö stad.....	17
Nora kommun.....	20
Sundbybergs stad .....	20
Södertälje kommun .....	21
Uppsala kommun .....	24
Växjö kommun.....	27
Örebro kommun .....	29
Avslutning.....	31



# Svenska kommuner mot diskriminering och rasism

Text: Mikael Spång, Malmö högskola

## Inledning

European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR) etablerades 2004 på initiativ av Unesco. ECCAR är ett nätverk av städer i Europa som vill stärka arbetet mot rasism och diskriminering. Ett hundratal städer har anslutit sig till nätverket som utarbetat en tiopunktsplan och varje år håller en allmän konferens för alla som ingår i nätverket.

I Sverige finns ett nationellt nätverk av städer sedan 2008. Nätverket samordnas av Sveriges Kommuner och Landsting med stöd av Diskrimineringsombudsmannen. Det svenska nätverket bedriver utvecklingsarbete tillsammans med kommunerna och samlas 3–4 gånger per år för att byta idéer och erfarenheter. Även det svenska nätverket följer tiopunktsplanen.

Tiopunktsplanen omfattar följande åtaganden:

- (1) konsultera olika aktörer och grupper för att följa utvecklingen
- (2) integrera mål, statistik och indikatorer i kommunens styrsystem
- (3) erbjuda stöd till personer som blivit utsatta för diskriminering och rasism
- (4) informera om gällande rättigheter och skyldigheter
- (5) främja lika rättigheter och möjligheter i samhällslivet
- (6) säkerställa att man är en icke-diskriminerande arbetsgivare och välfärdsleverantör
- (7) erbjuda lika tillgång till bostäder
- (8) utmana diskriminering och rasism genom utbildning
- (9) bidra till ett interkulturellt synsätt i samhällsplaneringen
- (10) motverka hatbrott och erbjuda konflikthantering.<sup>1</sup>

I den här rapporten berättar vi om arbetet i några av de kommuner som deltar i det svenska nätverket.

---

<sup>1</sup> Sveriges kommuner och landstings webbplats [www.skl.se/mr](http://www.skl.se/mr).

## Botkyrka kommun<sup>2</sup>

Botkyrka kommun är aktiv medlem av ECCAR och har använt tiopunktsplanen i 5–6 år. Då tog kommunen ett politiskt beslut att gå från att prata om mångfald till att synliggöra frågan om diskriminering. I diskussionen om hur kommunen skulle kunna motverka diskriminering och rasism framkom att man behövde vidare och mer globala idéer som man kunde utgå ifrån. ECCAR gav en sådan möjlighet.

Det viktigaste styrdokumentet är den interkulturella strategin – *Strategi för ett interkulturellt Botkyrka*<sup>3</sup> – som beslutades av kommunfullmäktige i juni 2010. I strategin nämns tre huvudområden:

1. **Antidiskriminering:** Kommunen ska se till att alla invånare får ett bra bemötande, en god kommunal service samt tillgång till makt och inflytande på lika villkor. I detta arbete har Botkyrka utvecklat indikatorer för att identifiera, mäta och följa upp diskriminering. Man samarbetar också med föreningslivet.
2. **Kommunen som plats:** Kommunen inriktar sig på arbete, boende och segregation, identitet och hemkänsla. Alla invånare ska ha samma möjligheter och rättigheter – oavsett kön, social, etnisk eller religiös bakgrund.
3. **Kommunen som organisation:** Kommunens ansvar som arbetsgivare och utförare är i fokus. Botkyrka arbetar med rekrytering, arbetsvillkor, bemötande, service, dialog och samarbete med invånare och brukare.

ECCAR:s tiopunktsplan, de internationella konventionerna om mänskliga rättigheter och diskrimineringslagstiftningen tillsammans med nationella mål för demokrati, folkhälsa och jämställdhet är viktiga grunder för den interkulturella strategin. Det gäller även andra närliggande styrdokument, som *Strategi för demokrati och delaktighet*, *Strategi för jämställdhet*, *Principer för arbete med nationella minoriteter*.<sup>4</sup> Den interkulturella strategin är förankrad i de hållbarhetsutmaningar som kommunen identifierat (arbete, hemkänsla, utbildning, klimatpåverkan, hälsa och demokrati).<sup>5</sup>

Den interkulturella strategin redogör för behovet av att särskilt förhålla sig till de negativa effekterna av segregation och stora skillnader i livsvillkor mellan människor – beroende på kön, social, etnisk och religiös bakgrund. Resultatet är ojämlikheter och inlåsningar där människor hindras från att använda sin förmåga. En hållbar utveckling kan bara nås genom att kommunen ger utrymme för flera olika perspektiv i verksamheten. Strategin betonar att man vill ha fokus på interaktion mellan människor och att man av det skälet valt termen interkulturell istället för mångkulturell (där det senare framför allt betecknar ett tillstånd). Det interkulturella syftar till att skapa möten och utbyte mellan människor där allas lika värde och rättigheter erkänns, samtidigt som bakgrund och olikheter beaktas. Det handlar också om att synliggöra skillnaderna inom varje grupp, men i övrigt fokusera på gemensamma mål oavsett bakgrund. Att tänka interkulturellt i stället för mångkulturellt innebär att samhället aktivt

---

<sup>2</sup> Förutom dokumentation har vi intervjuat Helena Rojas, Botkyrka kommun, den 25 september 2012.

<sup>3</sup> Botkyrka kommun (2010) Strategi för ett interkulturellt Botkyrka.

<sup>4</sup> Botkyrka är finskt förvaltningsområde. Botkyrka kommuns webbplats [www.botkyrka.se/kommunochpolitik/hallbarutvecklingochmanskligarattigheter/nationellaminoriteter](http://www.botkyrka.se/kommunochpolitik/hallbarutvecklingochmanskligarattigheter/nationellaminoriteter).

<sup>5</sup> Ålborgprinciperna var en viktig utgångspunkt i detta arbete liksom medlemskapet i ECCAR.

stöttar de individer som vill förflytta sig mellan olika grupper och olika områden.

Erkännande, delaktighet, identitet och självreflektion är centrala ledord. Att åtgärda diskriminering, ge jämlika möjligheter till människor och bearbeta fördomar är viktiga delar i strategin.

Strategin anger att Botkyrka om 5–15 år ska ha förändrat situationen i kommunen så att det slags inlåsningar som utmärker dagens situation inte finns. Om 10–15 år ska kommunen, regionen och Sverige generellt ha kommit så långt att man tar tillvara erfarenheter och kompetens bland invånare som är uppväxta i flerkulturella miljöer. Då är social, etnisk och religiös bakgrund inte ett hinder för att få tillgång till makt och resurser på lika villkor, utan är istället en resurs för tillväxt och utveckling. Inom 5 år ska man ha uppnått en icke-diskriminerande och ett interkulturellt förhållningssätt bland chefer och medarbetare i kommunen.

För att förverkliga de här målen ger strategin en rad handlingsvägar.

- **Antidiskriminering:** Diskrimineringen ska minskas genom att kommunen, medborgarna och civilsamhället identifierar hinder, och hittar sätt att åtgärda och förebygga dem. Samarbetet med lokala aktörer handlar också om att skapa en bild av situationen i kommunen, förebygga och skapa beredskap vid konflikter, vid diskriminering och hatbrott. Kommunen höjer kompetensen i förvaltningen och ger stöd till Mångkulturellt centrum i Botkyrka.<sup>6</sup>
- **Kommunen som plats:** Några åtgärder är att motverka bostadsdiskriminering tillsammans med bostadsbolagen, arbete i skolor för att motverka diskriminering, eftersträva en jämnare fördelning av elever med olika etnisk och socioekonomisk bakgrund på förskolor och skolor samt stödja interkulturell pedagogik. Kommunen ska också stödja och bidra till insatser som ökar möjligheterna att människor får arbete och ge bättre förutsättningar att komma in i samhället (exempelvis via den kommunala introduktionen av nyanlända flyktingar) och utveckla interkulturella mötesplatser för alla medborgare. Kommunen ska också utveckla den lokala mobiliseringen mot diskriminering och dialogformer mellan olika etniska och religiösa grupper.
- **Kommunen som organisation:** Kommunen ska förbättra rekryteringen av personer med olika bakgrund och man ska säkerställa att rekrytering, karriärmöjligheter och löneutveckling är fri från diskriminering. Information till medborgare, bemötande och service är andra områden som man arbetar med.

Bland ECCAR:s mål framgår att det är viktigt att involvera civilsamhället, dvs. medborgare och föreningar. Kommunen har nära kontakt med ett omfattande nätverk av föreningar. En förening, *Friends of Equality*, arbetar med ECCAR som utgångspunkt. Ett annat värdefullt samarbete har kommunen med den lokala anti-diskrimineringsbyrån. I arbetet är det viktigt att hämta in synpunkter från medborgarna, till exempel via de forskningscirklar som hållits med medborgare.<sup>7</sup>

Forskningscirkelarna har handlat om genusfrågor och interkulturellt lärande 2009–2010 och om diskriminering och rasism 2010–2011 i samarbete med

---

<sup>6</sup> Läs mer om Mångkulturellt centrum på <http://mkc.botkyrka.se/>.

<sup>7</sup> Se <http://mkc.botkyrka.se/utbildning/forskarcirklar>.

Mångkulturellt centrum. Det är också en av de metoder som kommunen vidareutvecklar i samarbete med Växjö och andra städer i Europa (Berlin, Madrid och Graz) i ett EU-projekt. Politikerna har varit positiva till att involvera medborgarna i forskningscirklarna och före sommaren 2012 hölls ett seminarium där kunskap och synpunkter från medborgarna presenterades. Synpunkterna har sedan skickats till nämnder och förvaltningar som nyligen lämnat sina svar. Kommunledningen kommer att analysera vad som framkommit i svaren och det ska vara utgångspunkt för hur man ska arbeta vidare med frågorna. Detta är ett exempel på en starkt politisk process där ECCAR spelat en avgörande roll.

Kommunledningen arbetar också på andra sätt tillsammans med förvaltningarna och nämnderna utifrån det kommungemensamma målet om medborgarnas Botkyrka.<sup>8</sup> Man är delaktig i nämndernas verksamhet och uppmärksammar om frågor inte syns eller analyser fattas eller om man i analyser inte beaktar de perspektiv som är centrala för att motverka diskriminering och rasism. Kommunledningsförvaltningen har det strategiska uppdraget att stötta nämnder och förvaltningar att utarbeta nedbrytbara åtaganden och aktiviteter. Arbetet följs upp för att kunna åstadkomma en systematisk styrning av förvaltningarnas arbete. Möjligheten till styrning påverkas av att den inte bara sker i flera led, utan att de uppdrag som nämnder ger ytterst riktas till utförare av olika slag.

Kommunen hämtar in kunskap genom dialog med medborgarna och föreningslivet. Dessutom använder man sig av en rad indikatorer, för att få en bild av situationen i samhället och därmed kunna rikta in olika åtgärder på ett bättre sätt. I årsrapporten *Hållbar utveckling med fokus på mänskliga rättigheter* 2011 används mänskliga rättigheter som ett sätt att analysera situationen.<sup>9</sup> Bland indikatorerna för arbete kan nämnas

- förvärvsfrekvens uppdelat efter ålder och kön och område i kommunen utifrån vistelsetid i Sverige
- förvärvsinkomst och andel barn i ekonomiskt utsatta familjer.

Känslan av att höra hemma i kommunen mäter man bland annat genom hur medborgarna uppfattar om kommunen är bra att leva i, om de upplever trygghet och i vilken grad de anser sig vara utsatta för diskriminering. Det senare är uppdelat efter kön och område i kommunen samt efter det ställe där de blivit diskriminerade (arbete, skola, vård, kontakt med kommunen eller annat). För att ge en bild av situationen i skolor och utbildning mäter kommunen elevernas meritvärde fördelat på kön och område, behörighet för gymnasium samt om eleverna känner att de fått positiv uppmärksamhet eller upplevt mobbning. Indikatorer som ger en bild av rätten till hälsa är till exempel hur medborgarna självskattar sin hälsa fördelat efter kön och utbildning, ohälsotal fördelat på kön och områden, psykisk hälsa samt utsatthet för våld och misshandel. Indikatorer för att mäta medborgarnas förtroende för varandra och deras demokratiska påverkansmöjligheter är till exempel valdeltagande, hur medborgarna uppfattar sina möjligheter att påverka och om de har vänner i andra områden än den stadsdel de bor i. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning är också en variabel i några av dessa områden, bland annat tillgänglighet i skolor.

---

<sup>8</sup> I flerårsplanen för 2012–2015 är medborgarnas Botkyrka ett av de långsiktiga målen. Målet handlar om delaktighet i samhällsutvecklingen, jämställdhet och hälsa. Läs mer på Botkyrka kommuns webbplats [www.botkyrka.se/kommunochpolitik/politikochnamnder/politiskamal](http://www.botkyrka.se/kommunochpolitik/politikochnamnder/politiskamal).

<sup>9</sup> Botkyrka kommun (2011). Årsrapport. Hållbar utveckling med fokus på mänskliga rättigheter 2011.



Rapporten om mänskliga rättigheter från 2011 visar på flera positiva utvecklingar men också fortsatta problem för förvärvsfrekvens och inkomst med avseende på kön, skolresultat (som trots en förbättring fortfarande ligger under genomsnittet för länet), skillnader mellan olika gruppers hälsa och känsla att kunna vara med och påverka kommunala beslut. I hållbarhetsboks slutet redovisas arbetsområden, processer för strategiskt och systematiskt utvecklingsarbete, aktiviteter samt analys och förslag.

Bland andra åtgärder kan nämnas ett samarbete med antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd i Alby<sup>10</sup>. Man gör fallstudier av diskriminering och har tagit fram en workshop för att identifiera, analysera och lösa interkulturella dilemman. Detta använder de olika förvaltningarna i utbildningar för chefer och medarbetare. Workshopparna utgår från konkreta situationer och handlar om hur man kan och bör agera i dessa sammanhang, och synliggör att det alltid finns både ett individuellt och ett strukturellt ansvar. Andra aktiviteter i kommunen är *Fotboll mot rasism* där IFK Tumba spelar en avgörande roll. Sedan 2009 har den årliga fotbollsturneringen Tumbakicken temat *Ge rasism rätt kort*, där ett 70-tal fotbollslag deltar.<sup>11</sup>

I kommunen finns Mångkulturellt centrum som är en kommunal stiftelse, grundad 1987.<sup>12</sup> Det fungerar som en mötesplats för forskning och konstnärliga uttryck om migration och social och kulturell mångfald. Där finns bland annat ett bibliotek som ordnar seminarier, föreläsningar och utställningar. Man erbjuder också utbildningar om migration, etnicitet, rasism och diskriminering.

Varje år har kommunen en hållbarhetsvecka med seminarier, utställningar och annat som utgår från ett särskilt tema. Under 2012 var temat ungas delaktighet och inflytande. En viktig aktivitet var tioårsjubileet för Botkyrkas ungdomsfullmäktige (BUFF), som varit en viktig mötesplats för unga och fungerat som en inskolning i demokrati.<sup>13</sup> Botkyrka medverkar aktivt i ECCAR, liksom i Europarådets samarbete Intercultural cities (ICC).<sup>14</sup>

## Eskilstuna kommun<sup>15</sup>

Det viktigaste styrdokumentet för kommunens verksamhet mot rasism och diskriminering är handlingsplanen för integration.<sup>16</sup> Planen antogs av kommunfullmäktige 2010 och togs fram i en bred dialog och samverkan med förvaltningar och nämnder. I planen framgår att mänskliga rättigheter är en grund för arbetet och målet är att ”skapa en samhällsgemenskap med mångfald

---

<sup>10</sup> Se [www.adb-stockholm.org/](http://www.adb-stockholm.org/).

<sup>11</sup> Botkyrka kommuns webbplats [www.botkyrka.se/Nyheter/Sidor/%C3%96ver-70-lag-kickar-boll-mot-rasism-i-Botkyrka.aspx](http://www.botkyrka.se/Nyheter/Sidor/%C3%96ver-70-lag-kickar-boll-mot-rasism-i-Botkyrka.aspx).

<sup>12</sup> Se <http://mkc.botkyrka.se/>.

<sup>13</sup> Botkyrka kommuns webbplats [www.botkyrka.se/kommunochpolitik/hallbarutvecklingochmanskligarattigheter/hallbarhetsveckan](http://www.botkyrka.se/kommunochpolitik/hallbarutvecklingochmanskligarattigheter/hallbarhetsveckan).

<sup>14</sup> Europarådets webbplats [www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/Cities/Default\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/Cities/Default_en.asp).

<sup>15</sup> Förutom dokumentation har vi fått information av Vedad Begovic, Eskilstuna kommun. Intervju den 25 oktober 2012.

<sup>16</sup> Eskilstuna kommun (2010). Eskilstuna kommuns handlingsplan för ett framgångsrikt integrationsarbete 2010–2013.

som grund”.<sup>17</sup> Planen beskriver nuläget i kommunen och redogör för några av de satsningar som gjorts, bland annat när det handlar om mångkulturella frågor i skolan (exempelvis barn med annat modersmål än svenska).

Planen diskuterar hur kön, etnicitet, klass, ålder, sexuell läggning och annat samspelar på ett komplext sätt och skapar över- och underordning. Man diskuterar integration utifrån utbildning, arbetsmarknad, tillgång till ett etablerat socialt nätverk, medborgerlig och politisk delaktighet samt boende. Utbildning spelar en avgörande roll för integration, både som arena för integration och för att utbildning är ett centralt verktyg för att kunna vara verksam i samhället.

Planen innehåller 31 mer specifika mål. Det övergripande målet är att kommunen ska vara inkluderande och hållbar som främjar mångfald och motverkar all form av diskriminering och främlingsfientlighet. För att uppnå en helhetssyn på dessa frågor ska nämnder och bolag samverka och en arbetsgrupp ska fungera som en länk mellan kommunledningskontoret och kommunens verksamheter. Man vill höja de anställdas kompetens och kunskap om diskriminering i allmänhet och inom mer specifika områden, exempelvis i skolan. Man ska också bättre ta vara på den språkkompetens som finns hos personalen, bland annat inom äldreomsorgen. Flera av målen handlar om utbildning och skola. Till exempel vill man utbilda särskilda grupper för att öka deras kunskaper i svenska och om samhället samt deras möjligheter till arbete eller vidareutbildning. Man vill också beakta mångfald i för- och grundskola så att verksamheten bättre kan anpassas till verkligheten. Kompetensen om språkinläring och flerspråkighet måste öka. Byggande och boende nämns i flera av målen, bland annat strävar man efter mer blandade upplåtelseformer inom samma bostadsområde. Några mål tar upp mötesplatser och rör bland annat utformningen av kultur- och fritidsutbud men också den offentliga miljön (exempelvis parker, museer, bibliotek och liknande). Man betonar samarbete med andra aktörer. Hälsa och trygghet lyfts fram i särskilda mål.

Medlemskapet i ECCAR ingår som ett mål i integrationsplanen och tiopunktsplanen är grunden för kommunens arbete. Eskilstuna har varit en del av det svenska nätverket i ECCAR sedan starten. Kommunen har inte använt tiopunktsplanen för att utforma en policy, men integrationspolicyn täcker ändå in de flesta områden som nämns i tiopunktsplanen.

Målen i integrationsplanen ska integreras i det ordinarie styr- och ledningssystemet i kommunen, som bygger på att ange verksamhetsprocesser.<sup>18</sup> Några viktiga verksamhetsprocesser är att värna demokratin, tillgodose behov av utbildning, vård och sociala tjänster, berikande fritid, samhällsbyggnad, samhällsskydd, näringsliv och arbete. Nämnder och förvaltningar upprättar planer utifrån de här processerna, anger vilka stödprocesser som krävs för att uppnå målen och utvärderar processerna med hjälp av indikatorer för de olika områdena. Processerna ligger till grund för kommunens årsplan som beskriver övergripande mål och anger indikatorer för att mäta måluppfyllelse. Under de senaste åren har integration, främlingsfientlighet och diskriminering fått en allt större betydelse och är viktiga för hela kommunens verksamhet, inte enbart vissa delar av den. Man diskuterar hur man kan mäta arbetet för att motverka diskriminering mer specifikt, men har inte ännu utformat konkreta indikatorer.

En viktig fråga i kommunen har handlat om att öka medvetenheten bland medarbetarna om diskriminering och integration. Man har satsat mycket på kompetensutveckla personalen, till exempel i ett av

---

<sup>17</sup> Eskilstuna kommun (2010). Eskilstuna kommuns handlingsplan för ett framgångsrikt integrationsarbete 2010–2013.

<sup>18</sup> Eskilstuna kommun. Styrsystemet i Eskilstuna kommunkoncern.

kommunens bostadsbolag där det tidigare fanns en stor omedvetenhet. Tack vare att all personal gått utbildningen har detta ändrats och resultatet är mycket positivt.

Kommunen samarbetar med medborgare och föreningar på olika sätt. Till exempel stödjer man den lokala diskrimineringsbyrån Humanitas.<sup>19</sup> Byrån grundades 2005 när Integrationsverket tog kontakt med Eskilstuna kommun för att upprätta en diskrimineringsbyrå för Sörmland. Man samarbetar till exempel med invandrarföreningar i invandrarrådet, där man diskuterar frågor om kulturell och etnisk mångfald, integration och delaktighet. Diskussionerna ska leda till förslag och idéer om mångfald och hur socialt och etniskt utanförskap ska kunna brytas.<sup>20</sup> Det finns även ett handikappråd där man diskuterar frågor om funktionsnedsättning och ett ungdomsråd. Kommunen samarbetar också med Frivilligcentralen som dels utbildar personer som är intresserade av att delta i frivilligarbete, dels arbetar för att förbättra samarbetet mellan olika föreningar. Ett interreligiöst råd har startat med representanter för alla religioner i kommunen. Rådet arbetar utifrån de metoder och förhållningssätt som utvecklats inom projektet *Tillsammans för Sverige* på Fryshuset i Stockholm.<sup>21</sup> I det större arbetet med att involvera medborgarna i kommunens verksamhet har man genomfört medborgarpaneler. I panelen 2009 diskuterade man integration och mångfald, och 160 personer svarade på frågor om hur de såg på mångfald och integration och vad de tyckte var betydelsefullt för en lyckad integration.<sup>22</sup>

Bland andra aktiviteter kan nämnas bemötandedagarna där kommunen är en av arrangörerna tillsammans med Mälardalens högskola och Västerås kommun. Dagarna innehåller föreläsningar och seminarier.<sup>23</sup> I år anordnar kommunen en romsk vecka med föreläsningar, samtal och teater.<sup>24</sup> Bemötandedagarna har ersatt demokrativeckan som togs bort för två år sedan. Eskilstuna har ansökt om att bli Unesco-kommun och detta arbete pågår för närvarande; förstudien ska vara färdig i maj 2013 och om det går i lås kommer att man att få statusen till hösten 2013. Tillsammans med andra kommuner runt Mälaren ingår Eskilstuna i projektet *Romané Buča* som syftar till att förbättra romers möjligheter att komma in och integreras på arbetsmarknaden. Målet är att deltagarna ska komma närmare arbetsmarknaden, få ett jobb eller gå vidare till studier.<sup>25</sup> Kommunen är vidare förvaltningsområde för finska och det finns mycket service på finska i de kommunala verksamheterna, bland annat finskspråkiga avdelningar inom förskolan, undervisning på finska i Sverige-finska skolan, finskspråkig personal inom hemtjänst, demensvård och socialtjänst samt finskspråkig personal på medborgarkontoret Centrum som är hjälper

---

<sup>19</sup> Läs mer om Humanitas på <http://humanitas.se/>.

<sup>20</sup> Eskilstuna kommun. Reglemente för kommunala invandrarrådet – KIR – en beredning under kommunstyrelsen.

<sup>21</sup> Fryshusets webbplats <http://tillsammansforsverige.fryshuset.se/>.

<sup>22</sup> Eskilstuna kommun (2009). Medborgarpanelen i Eskilstuna. Om integration och mångfald. Rapport 4.

<sup>23</sup> Mälardalens högskolas webbplats [www.mdh.se/samverkan/2.318/bemotandedagar-2012-1.23958](http://www.mdh.se/samverkan/2.318/bemotandedagar-2012-1.23958).

<sup>24</sup> Eskilstuna kommuns webbplats [www.eskilstuna.se/sv/Evenemangsguiden/2012-10-242/](http://www.eskilstuna.se/sv/Evenemangsguiden/2012-10-242/).

<sup>25</sup> Eskilstuna kommuns webbplats [www.eskilstuna.se/sv/Kommun-och-politik/Kvalitet-och-utveckling/Nationella-minoriteter-och-minoritetsprak/Romer/Projekt-Romane-Bua-Eskilstuna/](http://www.eskilstuna.se/sv/Kommun-och-politik/Kvalitet-och-utveckling/Nationella-minoriteter-och-minoritetsprak/Romer/Projekt-Romane-Bua-Eskilstuna/).

medborgare med myndighetskontakter.<sup>26</sup> Kommunen är certifierad Fairtrade City, vilket innebär att man ska ha en etisk upphandlingspolicy. Kommunen är också så kallad diplomerad millenniekommun, vilket innebär att man ska bidra till förverkligandet av FN:s millenniemål.<sup>27</sup>

## Huddinge kommun<sup>28</sup>

I Huddinge har ECCAR inte haft någon direkt betydelse för hur man utvecklat styrdokument om rasism och diskriminering, men det svenska nätverket har haft stort värde för utbytet av kunskaper och erfarenheter. Kommunen har en demokrati- och mångfaldspolicy som behandlar frågor om rasism och diskriminering, och det finns en demokrati- och mångfaldsberedning under kommunfullmäktige. Beredningen leds av två kommunalråd och spelar en viktig roll för att fördjupa diskussionen om arbetet med demokrati- och mångfald. Beredningen tar bland annat fram riktlinjer och arbetsätt som förstärker den kommunala demokratin och bidrar till att främja jämställdhet, mångfald och likvärdiga villkor i samhället.

Kommunens demokrati- och mångfaldspolicy *Plan för mångfald och likvärdiga villkor* antogs 2008 och utgår från mänskliga rättigheter.<sup>29</sup> Policyn samspelar med kommunens vision om delaktighet och de övergripande målen om demokrati, öppenhet, goda livs- och uppväxtvillkor samt hållbar utveckling. Policyn innehåller en rad mål och indikatorer som ska användas för uppföljning. De övergripande målen:

1. Delaktighet och inflytande i samhället, där ökad kunskap om mångfald är ett delmål, ska nås genom att kommunen samarbetar med organisationer och föreningar samt bedriver verksamhetsanpassade informations- och utbildningsinsatser om mångfald för anställda, brukare och invånare. Mångfalden i den kommunala verksamheten är ett annat delmål, som ska uppnås genom god tillgång till samhällsinformation på olika språk. Kommunen ska stödja och samarbeta med det lokala föreningslivet och arbeta med jämställdhetsintegrering av verksamheten.
2. Ekonomisk och social trygghet innebär att man ska bryta boendesegregation och diskriminering på bostadsmarknaden, öka möjligheterna för människor att komma i arbete och förbättra tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning.
3. Trygga och goda uppväxtvillkor för barn och unga ska nås genom likabehandling i skolor, arbete med språkkunskaper och flerspråkighet, liksom ökad kunskap om jämställdhet och hbt-frågor bland medarbetare och lärare.
4. Hälsa i arbetslivet handlar bland annat om kommunens egen personalpolicy, där man vill öka mångfalden bland personalen och ha fungerande rutiner för att utreda trakasserier och diskriminering.

---

<sup>26</sup> Eskilstuna kommuns webbplats [www.eskilstuna.se/sv/Kommun-och-politik/Kvalitet-och-utveckling/Vad-innebar-finskt-forvaltningsomrade/](http://www.eskilstuna.se/sv/Kommun-och-politik/Kvalitet-och-utveckling/Vad-innebar-finskt-forvaltningsomrade/).

<sup>27</sup> Eskilstuna kommuns webbplats [www.eskilstuna.se/sv/Kommun-och-politik/Kvalitet-och-utveckling/Millenniekommun/](http://www.eskilstuna.se/sv/Kommun-och-politik/Kvalitet-och-utveckling/Millenniekommun/).

<sup>28</sup> Förutom dokumentation har vi fått information av Jonas Andersson, Huddinge kommun. Intervju 19 oktober 2012.

<sup>29</sup> Huddinge kommun (2008). Plan för mångfald och likvärdiga villkor.

5. En ökad mångfaldsfokus i hälso- och sjukvård ska nås genom flerspråkig och mångkulturell kompetens i exempelvis äldre- och handikappomsorgen samt stöd och service som är individuellt anpassat.

Demokrati- och mångfaldspolicyn kommer att upphöra 2013, när kommunen vill föra in mångfalds- och demokratifrågorna i det ordinarie lednings- och styrsystemet. Anledningen är att kommunen sedan en tid arbetar med att minska antalet särskilda policyer för olika områden. Jämställdhetsarbetet har också visat hur viktigt det är att ta in arbetet i det ordinarie styrsystemet. Men under 2013 kommer man att utreda om det finns behov av kompletterande riktlinjer för demokrati- och mångfaldsarbetet. Arbetet med att föra in mångfaldsfrågor i det ordinarie styr- och ledningssystemet betyder att budgeten är bland de viktigaste verktygen för att motverka diskriminering och uppnå likvärdiga villkor för kommunens invånare.<sup>30</sup> I kommunens mål och budget anges hur kommunen ska arbeta med de mål som sätts upp. De övergripande målen beskrivs utifrån hållbarhet och nöjdhet hos medborgarna.<sup>31</sup> I de långsiktiga målen för 2030 ingår bland annat att människor ska värderas lika och ha likvärdiga möjligheter samt att olikheter ses som berikande. Flerspråkighet och interkulturell kompetens har blivit viktiga konkurrensfördelar. Dessa långsiktiga målsättningar återspeglas i målen för 2013, där det bland annat sägs att kommunens verksamhet ska syfta till likvärdig behandling. För att det ska vara möjligt måste var och ens behov – oavsett bakgrund – vara utgångspunkt för verksamheten. Likvärdighet handlar därför om att förverkliga en icke-diskriminerande inställning med ett beaktande av individuella behov. Budgeten för 2013 lägger större vikt vid att använda jämlikhet som begrepp än tidigare, och det är delvis ett resultat av ett samarbete med Sveriges Kommuner och Landsting om jämlik styrning och ledning.<sup>32</sup>

Målen och budgeten följs upp genom delårs- och årsrapporter, där kommunen använder en rad nyckeltal för att beskriva graden av måluppfyllelse. Man har följt upp policyn för mångfald och likvärdiga villkor i en rad rapporter. I rapporten för 2009 används ett stort antal indikatorer för att beskriva situationen.<sup>33</sup> Där framgår att 22 procent av invånarna att de känt sig kränkta under de senaste tre månaderna och 7 procent känner sig diskriminerade. Förutom skillnader mellan män och kvinnor (9 procent av kvinnorna och 4 procent av männen anser sig diskriminerade) finns det också stora skillnader mellan olika bostadsområden. Etnisk tillhörighet är den vanligaste grunden för att personer uppfattar sig blivit kränkta; därefter följer kön, ålder, religion och funktionsnedsättning. Personer med funktionsnedsättning upplever sig i hög grad som diskriminerade och de har bristande förtroende för kommunen. Rapporten beskriver också den ekonomiska och sociala tryggheten i kommunen, bland annat in- och utflyttning till kommunen och de olika kommundelarna, andelen utrikes födda i olika områdena och förvärvsarbetsgraden. Enligt det boendesegregationsindex som används har boendesegregationen ökat i Huddinge kommun sedan slutet av 1990-talet.

---

<sup>30</sup> Huddinge kommun (2012). Mål och budget 2013.

<sup>31</sup> Till dessa övergripande mål är kopplat tre mål av strategiskt slag: kommunen är en attraktiv arbetsgivare, har en sund ekonomi och effektiva processer.

<sup>32</sup> Utvecklingsarbetet kallades *Göra jämlikt är att göra skillnad – vägledning för jämlik styrning och ledning*. Från hösten 2012 ingår man i ett utvecklingsarbete som ska omsätta vägledningen i praktiken. Läs mer på [www.skl.se/vi\\_arbetar\\_med/halsaochvard/jamlikvalfard/vagledning\\_jamlikstyrning](http://www.skl.se/vi_arbetar_med/halsaochvard/jamlikvalfard/vagledning_jamlikstyrning).

<sup>33</sup> Huddinge kommun. Rapport mångfald 2009. Uppföljning av plan för mångfald och likvärdiga villkor.

Kommunen har tillsammans med Synovate tagit fram en vägledning för att mäta hur invånare, medarbetare och brukare upplever diskriminering.<sup>34</sup> Vägledningen lägger vikt vid att mäta självuppskattad diskriminering och kunskap om till vilka organ man kan vända sig om man anser sig diskriminerad. Vägledningen ger exempel på vad diskriminering kan handla om och hur man kan formulera frågor till olika grupper i medborgarundersökningar, brukar- och kundundersökningar samt medarbetarundersökningar.

Många vet inte vart de ska vända sig om de anser sig vara utsatta för diskriminering. Därför har kommunen skapat en rutin där kommunens servicecenter agerar som en dörr in i förvaltningen och slussar personer vidare till rätt instans.

Vid sidan av planen för mångfald och likvärdiga villkor finns en särskild plan för delaktighet.<sup>35</sup> Kommunen har under flera år arbetat med att öka invånarnas delaktighet, och därför spelar deltagande och delaktighet en central roll i planeringen av kommunens arbete. I arbetet med delaktighet framgår att kommunen ska vara tydlig med vilken slags delaktighet som är möjligt och vilket utrymme deltagarna får samt ge tydlig återkoppling till dem som deltar. Kommunen har utvecklat en delaktighetshandbok.<sup>36</sup> Idén kom från ett projekt för ökat medborgarinflytande, och syftet med handboken är att vara ett praktiskt stöd för kommunanställda och politiker. Handboken diskuterar vad delaktighet är – från information, konsultation, dialog, samarbete till medbestämmande. Den tar upp olika metoder, till exempel enkäter, fokusgrupper och samråd för konsultation, dialoggrupper, seminarier och framtidsverkstäder för genomförandet och rådslag. Handboken klargör att det handlar om att vara tydlig med syftet med delaktighetsformen, att de som deltar upplever att det är viktigt och meningsfullt att delta samt att det finns verkliga möjligheter att påverka. Handboken beskriver olika deltagandeformer och ger exempel på hur man praktiskt kan gå tillväga för att genomföra dem.

Bland andra exempel på åtgärder och aktiviteter i kommunen kan nämnas demokratidagarna som startade 2011. Dagarna anordnas av demokrati- och mångfaldsberedningen och innehåller seminarier, paneldebatter, filmvisningar och utställningar som tar upp frågor om demokrati, mänskliga rättigheter och diskriminering. Förutom kommunen deltar föreningar, organisationer och Södertörns högskola, och enskilda skolor ordnar temadagar.<sup>37</sup> 2012 deltog kommunen i en demokrati- och mänskliga rättigheter som Europarådet tagit initiativ till, med workshoppar och debatter om den lokala demokratin och möjligheterna för olika grupper att delta politiskt.<sup>38</sup>

Kommunen har genomfört flera utbildningar av anställda. Chefer fick utbildning i diskrimineringslagstiftningen och alla medarbetare erbjöds kunskapsseminarier i samband med att man tog fram en ny plan för mångfald och likvärdiga villkor. Flera av utbildningarna genomfördes tillsammans med antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd. I chefsutbildningsprogrammet ingår mångfaldsfrågor och man genomförde 2009 en satsning på att öka kunskapen om hbt-frågor, bland annat genom verksamhetsanpassade utbildningar i

---

<sup>34</sup> Huddinge kommun (2012). Vägledning att mäta diskriminering.

<sup>35</sup> Huddinge kommuns webbplats, se [www.huddinge.se/sv/Kommun-och-politik/hallbar-utveckling/delaktighet/plan-for-delaktighet/](http://www.huddinge.se/sv/Kommun-och-politik/hallbar-utveckling/delaktighet/plan-for-delaktighet/).

<sup>36</sup> Huddinge kommun. Handbok i delaktighet. Från vision till verklighet.

<sup>37</sup> Huddinge kommuns webbplats, se [www.huddinge.se/sv/Kommun-och-politik/hallbar-utveckling/delaktighet/demokratidagar-2012/](http://www.huddinge.se/sv/Kommun-och-politik/hallbar-utveckling/delaktighet/demokratidagar-2012/).

<sup>38</sup> Läs mer om initiativet på webbplatsen <http://sedl.alnetis.fr/en/77-huddinge/>.

äldreomsorgsförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen.<sup>39</sup> Kommunen delar ut ett pris för främjande av mångfald och likvärdiga villkor varje år.

## Lunds kommun<sup>40</sup>

Lunds kommun antog det integrationspolitiska programmet 2011, och det blev utgångspunkten för kommunens arbete mot rasism och diskriminering.<sup>41</sup> Andra viktiga styrdokument är kommunens handikapplan och medarbetarpolicy med riktlinjer för mångfaldsfrämjande arbete och likabehandling. I det integrationspolitiska programmet framgår att Lunds utveckling hänger samman med öppenhet mot omvärlden och att man i kommunen strävar efter att Lund ska vara ett ”ledande internationellt centrum, fritt från diskriminering, främlingsrädsla och rasism”.<sup>42</sup> Detta mål förutsätter lika rättigheter för de som bor och arbetar i kommunen. Programmet hänvisar till FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter, regeringsformen och diskrimineringslagstiftningen. Mänskliga rättigheter är grunden för programmet och integration är verktyget för att nå kommunens mål. Särskild vikt läggs vid att

- internationalisering och mänskliga rättigheter ska vävas in i alla aspekter av kommunens verksamhet
- man ska främja interkulturella och gränsöverskridande kontakter samt ett demokratiskt och jämlikt samhällsklimat
- man ska ge möjlighet för alla att delta i arbetet för att utveckla Lund till ett ledande internationellt centrum.

I programmet anges hur nämnder och förvaltningar bör arbeta för att förverkliga målen, bland annat genom

- systematiskt arbete för internationalisering och mänskliga rättigheter
- erfarenhetsutbyte mellan förvaltningar
- kompetensutveckling
- samverkan med andra aktörer
- deltagande i ECCAR
- tillämpning av normkritiska förhållningssätt
- utvärdering av det integrationspolitiska arbetet.

Kopplat till arbetet med medlemskapet i ECCAR och för förverkligande av ECCAR:s program finns en politisk styrgrupp. Kommunens budget ger anslag för styrgruppen och för det integrationspolitiska arbetet. Integrationsanslaget har funnits med i budgeten sedan mer än tio år.<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> Huddinge kommun. Rapport mångfald 2009. Uppföljning av plan för mångfald och likvärdiga villkor, s. 21.

<sup>40</sup> Förutom dokumentation har vi fått information av Helena Jacobson Lidgren, Lunds kommun. Intervju den 13 september 2012.

<sup>41</sup> Lunds kommun. Världen i Lund – om internationalisering och mänskliga rättigheter. Integrationspolitiskt program för Lunds kommun.

<sup>42</sup> Lunds kommun. Världen i Lund – om internationalisering och mänskliga rättigheter. Integrationspolitiskt program för Lunds kommun.

<sup>43</sup> Lunds kommun (2011). Ekonomi och verksamhetsplan 2012–2014 med budget för 2012.

Tanken är att en mer konkret handlingsplan ska utvecklas med det integrationspolitiska programmet som grund och en arbetsgrupp arbetar med att ta fram ett förslag. Planen ska ta fasta på tre av de punkter som finns med i ECCAR:s tiopunktsplan: utbildning, boende och information. Prioriteringen beror att det finns en stor osäkerhet om vart man kan vända sig om man anser sig utsatt för diskriminering och rasism, något som kommit fram i medborgarenkäter. Kommunen kommer därför att lägga särskild vikt vid information.

Medborgarenkäten är ett av flera sätt som kommunen använder för att få en bild av läget i kommunen. Andra undersökningar om attityder har också varit viktiga i detta arbete, bland annat kommunens ungdomsenkät 2011, en rapport från Region Skåne och en kartläggning av hatbrott utifrån polisens statistik. Dialog mellan kommunen och invandrarföreningar samt minoritets- och handikapp- och pensionärsorganisationer har också varit av betydelse för att få en uppfattning av situationen och vilka grupper som är särskilt utsatta för diskriminering och rasism. I Region Skånes rapport *Skånes kreativa kapacitet*<sup>44</sup> framgick att befolkningen i Lund är bland de mindre intoleranta i Skåne, men regionen ligger över snittet för intolerans i Sverige som helhet. I ungdomsenkäten framgick att 14 procent av de som gick i årskurs 8 ansåg sig ha upplevt diskriminering.<sup>45</sup>

Bland de åtgärder som görs i kommunen kan nämnas integrations- och mångfaldsrundan som återkommer varje år. Under en vecka pågår en rad arrangemang som organiseras av kommunens kultur- och fritidsförvaltning tillsammans med föreningar, organisationer och universitetet. Arrangemangen består av möten, utställningar, föreläsningar.<sup>46</sup> Dialogmöten genomförs med föreningar och universitet.

En annan åtgärd som kommunen nämner är de diskussioner om rasism och främlingsfientlighet som förts inom ramen för kommunens ungdomsting.<sup>47</sup> Ungdomstinget påbörjades 2003 och samlar barn och unga mellan 12 och 24 år ett par gånger om året. Politiker och tjänstemän deltar också vid dessa tingsmöten. Teman för tinget föreslås av de unga själva och de bildar utskott som diskuterar frågor närmare, till exempel diskuterade ett av utskotten (*Jämlik i Lund*) främlingsfientlighet. Tillsammans med Ungdomar mot rasism har man haft diskussioner och aktioner.

Kommunen arbetar sedan tidigare med diskriminering på bostadsmarknaden, en fråga som kommer att prioriteras. Det kommunala bostadsbolaget LKF stödjer organisationer som arbetar mot diskriminering. Personalavdelningen utbildar kommunens personal om diskrimineringslagstiftningen. I medarbetarpolicyn är mångfald och jämställdhet viktiga utgångspunkter.<sup>48</sup> Bland andra aktiviteter kan nämnas att kommunen delar ut ett integrationspris varje år och Förintelsens minnesdag uppmärksammas.

---

<sup>44</sup> Region Skåne [www.skane.se/sv/Press/Presskontakt/Naringsliv/Arkiv/Unik-rapport-om-Skanes-kreativa-kapacitet-](http://www.skane.se/sv/Press/Presskontakt/Naringsliv/Arkiv/Unik-rapport-om-Skanes-kreativa-kapacitet-).

<sup>45</sup> Lunds kommun. Kommunens arbete mot främlingsfientlighet och rasism. Svar till Utredningen om ett effektivare arbete mot främlingsfientlighet och liknande intolerans, 2012-03-23.

<sup>46</sup> Lunds kommuns webbplats [www.lund.se/Alla-vinner/Aktuellt/Integration-och-Mangfald/](http://www.lund.se/Alla-vinner/Aktuellt/Integration-och-Mangfald/).

<sup>47</sup> Se [http://web.lund.se/kultur2/kulturpage\\_\\_\\_108826.aspx](http://web.lund.se/kultur2/kulturpage___108826.aspx).

<sup>48</sup> Lunds kommuns webbplats [www.lund.se/Medborgare/Arbete--lediga-jobb/Lunds-kommun-som-arbetsgivare/Medarbetarpolicy/](http://www.lund.se/Medborgare/Arbete--lediga-jobb/Lunds-kommun-som-arbetsgivare/Medarbetarpolicy/).



## Malmö stad<sup>49</sup>

Malmö stad antog en ny handlingsplan mot diskriminering 2010, och den är kommunens viktigaste styrdokument för att motverka rasism och diskriminering.<sup>50</sup> Planen togs fram av politiker och tjänstemän i kommittén mot diskriminering, som påbörjade sitt arbete 2006. Även föreningar och organisationer var delaktiga i arbetet med att ta fram planen. Handlingsplanen kommer att få ännu större betydelse genom att kommunens budget från 2013 ska innehålla mål som ansluter till handlingsplanens mål och inriktning. Vid sidan av handlingsplanen mot diskriminering har också utvecklingsplanen för jämställdhetsintegrering stor betydelse.

Handlingsplanen mot diskriminering är uppbyggd kring de diskrimineringsgrunder som finns i svensk lagstiftning. I planen framgår att kommunen ska

- säkerställa att respekt för individen utmärker bemötande och att lika rättigheter och möjligheter är normen
- låta mänskliga rättigheter och likabehandling vara vägledande i arbetet
- eftersträva ett öppet och inkluderande klimat
- arbeta med fokus på att identifiera hinder för likabehandling och undanröja dessa
- särskilt uppmärksamma arbetsmarknad, bostadsmarknad, skola, delaktighet och stöd till personer som menar sig vara diskriminerade.

Inom dessa områden specificeras en rad konkreta uppdrag, bland annat att utbilda chefer och ledare, motverka strukturellt betingade löneskillnader, öka tillgängligheten till arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, ta hänsyn till olika gruppers bostadsbehov med en tydlig bostadsförmedling, främja inklusion i skolan, använda läromedel som är fria från fördomar, informera om verksamheten på språk som kan förstås av de berörda och få grupper och personer som annars har svårt att göra sin röst hörd att delta mer. Man vill också uppmärksamma diskriminering i kommunens kvalitetsgranskningar av verksamheten och stödja organisationer som arbetar mot rasism och diskriminering. I planen preciseras vilken förvaltning som har ansvar för de olika åtgärderna. Planen är tänkt att revideras senast före utgången av 2013.

Handlingsplanen mot diskriminering följs upp varje år och behandlas bland annat i kommunstyrelsen.<sup>51</sup> Som medlem av ECCAR redovisas de aktiviteter och åtgärder som genomförs utifrån den tiopunktsplan som antagits.<sup>52</sup> Anställda

---

<sup>49</sup> Förutom dokumentation så har vi fått information av Irene Malmberg, Malmö stad. Intervju den 11 september 2012.

<sup>50</sup> Malmö stad. Handlingsplan mot diskriminering. Även planen för jämställdhetsintegrering är av stor betydelse i sammanhanget, Malmö stad. Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering.

<sup>51</sup> Malmö stads webbplats [www.malmo.se/Nyheter/Centrala/4-30-2012-Arbetet-mot-diskriminering-har-hog-prioritet.html](http://www.malmo.se/Nyheter/Centrala/4-30-2012-Arbetet-mot-diskriminering-har-hog-prioritet.html).

<sup>52</sup> Malmö stad (2011). Rapport till Europeiska koalitionen av städer mot rasism (ECCAR) 2011.

inom Malmö stad har varit delaktiga i ett kollegialt granskningsprojekt inom ramen för Eurocities.<sup>53</sup>

I budgeten för 2012 finns ett särskilt avsnitt om jämställdhet och antidiskriminering, och där framgår att man vill intensifiera genomförandet av handlingsplanen mot diskriminering genom utbildningsinsatser.<sup>54</sup> Frågor om antidiskriminering nämns i flera av budgetens riktlinjer, bland annat insatser för arbete, bättre stöd till nyanlända barn samt omsorg och vård som tillgodoser rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Flera av målen tar fasta på skolan och att tillgodose rätten till utbildning på lika villkor. Skolan tillhör ett av de prioriterade områdena i arbetet med jämställdhet och antidiskriminering. Riktlinjerna lyfter också fram demokratiskt deltagande och jämställdhet. Under rubriken Mångfald framgår att det finns en styrka med att Malmö är en mångkulturell och blandad stad. Bland målen märks att Malmö ska vara fritt från diskriminering och att man ska motverka rasism och främlingsfientlighet. Man vill vidareutveckla de positiva erfarenheterna från samarbetet mellan kommunen och föreningslivet, förbättra bemötande av hbt-personer och skapa mötesplatser. I budgeten framgår att engagemanget för ECCAR ska fördjupas. Riktlinjerna tar upp rekryteringen av nya medarbetare, och visar på vilken betydelse mångkulturell och språklig kompetens har för servicen till kommuninvånarna.

Man följer upp budgeten i årsredovisningen men också i särskilda välfärdsredovisningar. Under de senaste 10 åren<sup>55</sup> har man använt ett välfärdsindex baserat på ett 40-tal indikatorer på folkhälsa,<sup>56</sup> för att beskriva situationen i staden som helhet och de olika stadsdelarna. Vissa teman har fått särskild fokus, till exempel om barn och ungas situation på bostads- och arbetsmarknaden.

Bland de mer specifika projekt och arbeten som genomförs i kommunen kan nämnas att man under hösten 2012 påbörjar ett pilotprojekt tillsammans med antidiskrimineringsbyrån *Malmö mot diskriminering*, för att utbilda chefer och ledare om diskrimineringsgrunderna. Från oktober 2012 till januari 2014 får de utbildning på löpande basis så att så många som möjligt ska kunna gå. Utbildningen omfattar 6 tillfällen och har inriktning på juridik och normkritik. Tidigare har det funnits utbildning om diskrimineringslagstiftningen, men den nya utbildningen har nytt fokus. Tidigare fanns också utbildningen Mångfaldsspelet som fokuserade på vad man kan och bör göra i olika situationer och som många av stadens anställda har spelat. Man erbjuder också utbildningar i interkulturell kommunikation och i arbete för att motverka rasism i skolor. Några av stadsdelarna har sina egna program för likabehandling och arbete mot rasism i skolor.

I staden finns ett dialogforum som ska motverka etnisk och religiös diskriminering.<sup>57</sup> I dialogforumet samlas representanter från kommunen, religiösa samfund och särskilt utsatta grupper för att samtala. Syftet är att bidra till ökad förståelse mellan grupper och motverka hatbrott, konflikter och diskriminering. Sedan 2009 finns ett romskt kunskaps- och

---

<sup>53</sup> Läs mer om Eurocities på [www.eurocities.eu/eurocities/home](http://www.eurocities.eu/eurocities/home).

<sup>54</sup> Malmö stad. Budget 2012.

<sup>55</sup> Malmö stads webbplats

[http://redovisningar.malmo.se/redovisning/?page\\_id=2386](http://redovisningar.malmo.se/redovisning/?page_id=2386).

<sup>56</sup> Malmö stads webbplats

[http://redovisningar.malmo.se/redovisning/?page\\_id=482](http://redovisningar.malmo.se/redovisning/?page_id=482).

<sup>57</sup> Malmö stads webbplats [www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Dialogforum.html](http://www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Dialogforum.html).

informationscentrum som ska motverka diskriminering och främja romers delaktighet. Man har kontakt med romer, informerar andra kommunala verksamheter och samhället i stort. Utgångspunkten är att det är centrumets besökare som är dess primära resurser och sakkunniga.<sup>58</sup>

Staden stödjer olika föreningar som arbetar mot diskriminering, bland annat till antidiskrimineringsbyrån *Malmö mot diskriminering*<sup>59</sup> och Iransk-svenska föreningen för deras arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck. Man samarbetar också med företagsgruppen Mine som har mångfald i fokus.<sup>60</sup> I samarbete med Malmö FF och Ungdom mot rasism bedriver kommunen projektet *Fotboll mot rasism*. Idag omfattar detta samarbete ett hundratal fotbollsföreningar i Skåne och viktigt i detta sammanhang är en stor fotbollsturnering.<sup>61</sup>

Malmö stad ordnar konferenser på FN-dagen mot rasism tillsammans med andra aktörer i staden och regionen, som länsstyrelsen och Malmö högskola. Konferenserna är öppna för allmänheten och tar upp aktuella teman. Under 2012 fanns bland annat seminarier och föreläsningar om hatbrott, antirasism och etnisk diskriminering.<sup>62</sup> Förintelsens minnesdag uppmärksammas också sedan slutet av 1990-talet och består av en konferens för allmänheten och ett särskilt program för gymnasieelever.<sup>63</sup> Malmö stad har också bidragit till dramatiseringen av ögonvitnesskildringar av överlevande från Förintelsen i ett samarbete med Malmö stadsteater, föreningen *Förintelsens ögonvittnen* och *Forum för levande historia*. Dramatiseringarna har visats i Malmös skolor.<sup>64</sup> Varje år arrangeras också anti-rasistiska filmdagar som drivs av Filmcentrum Syd med stöd och medverkan av kommunen. Filmdagarna startades 1993 på initiativ av kommunen och drevs under ett antal år i kommunens regi.<sup>65</sup> Som en del av arbetet med en skola fri från diskriminering har kommunen och Malmö högskola gjort en stickprovsundersökning av läromedel på 10 skolor i Malmö. Undersökningen visade på brister i de läromedel som används utifrån ett icke-diskrimineringsperspektiv, brister som liknar de som tidigare framkommit i Skolverkets genomgång.<sup>66</sup>

---

<sup>58</sup> Malmö stads webbplats [www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Nationella-minoriteter/Romskt-informations-och-kunskapscenter.html](http://www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Nationella-minoriteter/Romskt-informations-och-kunskapscenter.html).

<sup>59</sup> För en beskrivning av Malmö mot diskriminering, se, [www.malmomotdiskriminering.se/](http://www.malmomotdiskriminering.se/).

<sup>60</sup> För en beskrivning av Mine, se [www.mine.se/sv/](http://www.mine.se/sv/).

<sup>61</sup> Malmö stads webbplats [www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Fotboll-mot-rasism.html](http://www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Fotboll-mot-rasism.html).

<sup>62</sup> Malmö stads webbplats [www.malmo.se/Nyheter/Forvaltning/2-27-2012-FN-dagen-mot-rasism-och-diskriminering-2012.html](http://www.malmo.se/Nyheter/Forvaltning/2-27-2012-FN-dagen-mot-rasism-och-diskriminering-2012.html).

<sup>63</sup> Malmö stads webbplats [www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Forintelsens-minnesdag.html](http://www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Forintelsens-minnesdag.html).

<sup>64</sup> Malmö stads webbplats [www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Om-inte-nu-sa-nar-Om-inte-vi-sa-vem.html](http://www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Om-inte-nu-sa-nar-Om-inte-vi-sa-vem.html).

<sup>65</sup> Malmö stads webbplats [www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/ARF---Film-for-kultur-och-manskliga-rattigheter.html](http://www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/ARF---Film-for-kultur-och-manskliga-rattigheter.html).

<sup>66</sup> Malmö stads webbplats [www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Handlingsplan-mot-diskriminering/En-skola-fri-fran-diskriminering.html](http://www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Handlingsplan-mot-diskriminering/En-skola-fri-fran-diskriminering.html).

## Nora kommun<sup>67</sup>

En demonstration av Nationalsocialistisk front den 1 maj 1998 var startskottet för ett mer fokuserat arbete för att motverka diskriminering och rasism i kommunen. Flera nätverk som kommunen ingår i har varit viktiga för verksamheten, till exempel demokratinätverket i Örebro län som var aktivt mellan 2004 och 2010. Nätverket träffades 3–4 gånger per år för att lyssna på föreläsningar, byta erfarenheter och diskutera läget i kommunerna och samarbete mellan olika aktörer. Man lärde sig mer om rasism och främlingsfientlighet samt rasistiska organisationer. Sedan 2010 har nätverket delvis legat i träda och idag förs en diskussion om hur arbetet kan fortsätta. är Andra viktiga nätverk för kommunen intresseföreningen Bergslaget, Samhällsråd T (nätverk för polis, kommuner, regionförbund och landsting i Örebro län) och länsstyrelsens integrationsråd.

Bland de styrdokument som tar upp rasism och diskriminering finns den etniska mångfaldsplanen för kommunen, som fokuserar på kommunen som organisation. Syftet med planen är att motverka etnisk diskriminering vid rekrytering och trakasserier på kommunens arbetsplatser samt att etnisk mångfald ska prägla kommunens verksamhet och de som arbetar där.<sup>68</sup> Kommunens jämställdhetsplan är ett annat viktigt styrdokument.<sup>69</sup> En särskild handlingsplan finns för trakasserier som omfattar de flesta av diskrimineringsgrunderna i svensk lagstiftning.<sup>70</sup> Anställda får utbildning i icke-diskriminering.

I det utåtriktade arbetet har kommunen sedan slutet av 1990-talet och början av 2000-talet arbetat med att stödja föreningslivet i kommunen, och det finns en policy för samarbetet som prioriterar stöd till föreningar för barn och unga. I policyn ingår målet att all föreningsverksamhet ska vara ”fri från våld, rasism och mobbning”.<sup>71</sup>

## Sundbybergs stad<sup>72</sup>

Det viktigaste styrdokumentet om rasism och diskriminering är budgeten som bygger på stadens vision (vision 2020), som bland annat omfattar delaktighet och hållbar utveckling. I budgeten 2012 med plan för 2013–2014 framgår att man ska prioritera trygghet, folkhälsa, tillväxt, blandad bebyggelse och integration.<sup>73</sup> Integration ingår i målen om demokrati och folkhälsa som betonar att mångfald är ett väsentligt kännetecken för staden, att staden ska vara jämlik och jämställd och att integrations- och mångfaldsarbetet ska stödja den demokratiska processen. Viktigt är också rättigheter för personer med funktionsnedsättning och jämställdhet.

---

<sup>67</sup> Förutom dokumentation så har vi fått information av Linnéa Hedkvist, Nora kommun. Intervju den 28 september 2012. Nora kommun är inte medlem i nätverket utan medverkar på uppdrag av Demokratinätverket i Örebro län som anslutit sig till nätverket.

<sup>68</sup> Nora kommun, Etnisk mångfaldsplan för Nora kommun.

<sup>69</sup> Nora kommun, Jämställdhetsplan för Nora kommun.

<sup>70</sup> Nora kommun, Handlingsplan för Nora kommun vid trakasserier och kränkande särbehandling.

<sup>71</sup> Nora kommun (2004). Visioner och mål för föreningslivet i Nora kommun.

<sup>72</sup> Förutom dokumentation har vi fått information av Henrik Ludvigsson, Sundbybergs stad. Intervju den 26 oktober 2012.

<sup>73</sup> Sundbybergs stad (2011). Budget 2012 med plan för 2013-2014.

Budgeten framhåller att arbetet för integration ska genomsyra alla verksamheter i kommunen, så att det blir möjligt för alla att delta i samhället. Nämnder, förvaltningar och bolag ska aktivt motverka utanförskap, diskriminering, främlingsfientlighet och rasism inom alla samhällsområden. Rättigheter för minoritetsgrupper ska stärkas, och finska har en särställning genom kommunens ansvar som förvaltningsområde. Man strävar också efter att de anställdas sammansättning ska återspegla befolkningen i kommunen. Medlemskapet i det svenska nätverket i ECCAR är ett uttryck för dessa ambitioner i kommunen. Idag saknas en särskild policy för mångfald och sammanhängande frågor, men kommunen planerar att utveckla en sådan under 2012.

Inom kommunen finns flera samrådsorgan, bland annat ett barnråd, ett pensionärsråd och ett råd för frågor om funktionshinder. Man involverar medborgare i den politiska processen även på andra sätt, bland annat genom det man kallar handslag, en slags överenskommelser. Ett sådant handslag har gjorts med pensionärsorganisationerna. Förvaltningarna samarbetar med varandra för att stärka delaktighet hos medborgarna, till exempel i projektet *Gemensamma barn*, som ska utveckla en helhetssyn i det gemensamma arbetet med barn som far illa.<sup>74</sup> Projektet startade 2009 med en kartläggning, och utifrån den utformades en rad aktiviteter, bland annat utbildningar till stöd för föräldrar.

Bland andra aktiviteter i staden kan nämnas att man deltar i Europarådets demokrativecka, där årets tema var mänskliga rättigheter som bidrag till mer integrerade samhällen. Under demokrativeckan hölls seminarier och utbildningar, bland annat om barns rättigheter och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Man har haft särskilt fokus på mänskliga rättigheter i förskola och skola. På en av fritidsgårdarna spelade Teater Fryshuset pjäsen *Hatets röst* som handlar om rasism och diskriminering. Pjäsen följdes av en diskussion mellan ungdomar och förtroendevalda.<sup>75</sup>

Sundbyberg är finskt förvaltningsområde, vilket innebär att man bland annat genomför olika kultur- och fritidsaktiviteter på finska, har tvåspråkiga förskolor och ger allmänheten möjligheter att kontakta kommunen på finska. De anställdas språkkunskaper har kartlagts och man har genomfört en kartläggning av äldreomsorgen för att erbjuda äldreomsorg på finska. Ekonomiskt stöd kan sökas för kultur- och språkaktiviteter.

## Södertälje kommun<sup>76</sup>

Arbetet mot rasism och diskriminering i Södertälje kommuns utgår från värdegrunden där kommunen sätter medborgaren först, visar respekt för individen, ger mer än förväntat och alltid utgår från samhällsuppdraget. Man tycker att olikheter är en styrka, dvs. man tar tillvara och drar nytta av olikheter

---

<sup>74</sup> Sundbybergs stad. Från *Gemensamma barn till Fokus barn och unga* – ett samverkansarbete under utveckling.

<sup>75</sup> Se beskrivning på Fryshusets webbplats, <http://fryshusetexit.se/metodmaterial/hatets-rost-en-teaterforestallning-om-vit-maktrorelsen/>.

<sup>76</sup> Förutom dokumentation har vi fått information av Eva Bjurholm, Södertälje kommun (intervju den 5 oktober 2012) och Paki Holvander, Södertälje kommun (intervju den 29 oktober 2012). Paki Holvander är kontaktperson i kommunen.

i verksamheten, i personalsammansättning och i dialogen med medborgarna.<sup>77</sup> Värdegrunden ska genomsyra kommunens arbete och den kommer också till uttryck i den mångfaldspolicy som antogs 2008.<sup>78</sup>

Mångfaldspolicyn *Mångfald för mervärde* är det viktigaste styrdokumentet tillsammans med målen i budgeten. Kommunen har varit med i ECCAR under lång tid, och fått både kunskaper och erfarenheter genom det svenska nätverket. Man har inte använt tiopunktsplanen direkt för att utforma policyn, men kommunens arbete täcker in punkterna i planen. Man tycker att det är bättre att verka för ett bättre genomslag för värdegrundens principer och mänskliga rättigheter än att formulera uppdraget utifrån vad kommunen ska motverka. Vid sidan av mångfaldspolicyn finns också andra styrdokument, som en barnchecklista och en handlingsplan mot sexuella trakasserier.<sup>79</sup> Kommunen antog 2011 ett handikappolitiskt program som utgår från FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.<sup>80</sup> I programmet har man prioriterat bemötande, kommunikativ tillgänglighet och fysisk tillgänglighet och man anger hur förvaltningar och nämnder ska följa upp verksamheten i sina redovisningar.

Mångfaldspolicyn utgår från mänskliga rättigheter och täcker in alla diskrimineringsgrunder, jämställdhetsaspekter och minoritetslagstiftningen. Policyn definierar mångfald som en fråga om olika kunskaper, färdigheter, erfarenheter, bakgrunder och personligheter. Arbete med mångfald syftar till att ta tillvara den kreativitet och det mervärde som mångfalden möjliggör. Kommunen ska präglas av en öppen och bejakande kultur som ger ett likvärdigt bemötande. Policyns vision innebär att kommunen tar vara på den kompetens och styrka som mångfalden ger och att kommunen är en plats där alla människor är lika mycket värda och har goda förutsättningar i livet. Alla invånare förstår både rättigheter och skyldigheter och tar ett gemensamt ansvar för samhällsutvecklingen. Kommunen ska vara fri från rasism, främlingsfientlighet och diskriminering. Mångfald och mänskliga rättigheter sätts också in i ett sammanhang av hållbarhet. Mer specifikt sägs att kommunen ska spegla mångfalden i samhället, bidra till ökad integration genom att ta tillvara på mångfalden, motverka diskriminering, trakasserier och mobbing och medverka till att möjliggöra möten mellan människor.

Mångfaldspolicyn är ett paraply för verksamheten, och nämnder och förvaltningar formulerar sina specifika mål utifrån policyn. I kommunen arbetar man utifrån ett lean-synsätt. Styrkan i detta perspektiv menar kommunen ligger i att det är de medarbetare som arbetar närmast brukarna som har bäst kunskap om hur arbetsprocesser och tillvägagångssätt kan förbättras.<sup>81</sup> Budgeten för 2012 lägger särskild vikt vid utbildning och arbete, men också trygghet och fokus på äldres situation.<sup>82</sup> Man betonar ett inkluderande förhållningssätt i skolor och god kvalitet på undervisning, för att kommunens skolor ska få en topplacering bland Sveriges kommuner. Minskad arbetslöshet, färre personer som har behov av försörjningsstöd och minskad barnfattigdom är andra centrala

---

<sup>77</sup> Södertälje kommun (2008). Värdegrund.

<sup>78</sup> Södertälje kommun (2008). Mångfald för mervärde – mångfaldspolicy för Södertälje kommun.

<sup>79</sup> Södertälje kommun [www.sodertalje.se/Kommun-demokrati/Politik-och-paverkan/Viktiga\\_dokument/](http://www.sodertalje.se/Kommun-demokrati/Politik-och-paverkan/Viktiga_dokument/).

<sup>80</sup> Södertälje kommun. Handikappolitiskt program för Södertälje kommun – alla nämnders och bolagsstyrelsers ansvar.

<sup>81</sup> Södertälje kommun. Mål och budget 2012–2014.

<sup>82</sup> Södertälje kommun. Mål och budget 2012–2014.

mål i budgeten. För personer med funktionsnedsättning formuleras särskilda mål för bostäder och samverkan mellan privata och offentliga arbetsgivare för att kunna öka sysselsättningen. Ett av målen för kommunen som organisation är att chefer och specialister med utländsk bakgrund ska öka. Ett långsiktigt mål är lika lön för likvärdiga yrken.

Kommunen utgår från ett kunskapsunderlag om mångfald när man utformar beslut, policyer och åtgärder. Kunskapsunderlaget består av olika undersökningar och uppföljningar av verksamheten, till exempel rasism och diskriminering i skolor. I samarbete med Södertörns högskola har man tagit fram undersökningar som visat på bristande kunskaper om mänskliga rättigheter bland lärare och elever i skolor. Med det som bakgrund har man tagit fram ett material som handlar om mänskliga rättigheter som kommer att distribueras till skolor från och med hösten 2012. Ett annat exempel på viktigt kunskapsunderlag är de medborgarundersökningar som Statistiska centralbyrån gör.<sup>83</sup> 2009 års undersökning visade att medborgarna ville ha förbättringar i bostäder och trygghet, något de var mindre nöjda med jämfört med 2006. Medborgarna ville också ha förbättringar inom äldreomsorg, stöd för utsatta personer och grundskolan, trots att de var nöjdare med detta än 2006. Särskilt viktiga områden för medborgarnas möjligheter till inflytande var förtroende och påverkansmöjligheter, något som utvecklats positivt sedan 2006.

Mångfaldspolicyn utarbetades av förtroendevalda och tjänstemän tillsammans med föreningar. Föreningar och organisationer är involverade i kommunens verksamhet, bland annat genom pensionärsråd, handikappråd och ungdomsråd och samråd med företrädare för den finskspråkiga befolkningsgruppen och för romer. Kommunens inledde sina samråd med romer för cirka 2 år sedan och samverkan med den finskspråkiga gruppen följer av att kommunen är finskt förvaltningsområde. Förskole- och skolverksamhet finns på finska och det finns många finsktalande som arbetar i äldreomsorgen.<sup>84</sup> Kommunen för också kontinuerliga samtal med religiösa samfund sedan 2010.

Det finns en rad projekt som riktas till minoritetsgrupper; kommunen har exempelvis ingått i ett nationellt projekt med stöd av EU (*Greppa livet*) som vill underlätta för romer på arbetsmarknaden och har utbildningsprogram riktade till romer.<sup>85</sup> Kommunen är diplomerad Fairtrade City.<sup>86</sup> Varje år hålls en mångfaldsdag som arrangeras av ett mångfaldsnätverk där kommunen, Södertälje sjukhus, Telge, Astra och Scania ingår.<sup>87</sup> Under 2012 kommer dagen att fokusera på frågor om personer med funktionsnedsättning och ålder. Kommunen uppmärksammar fem i tolv-rörelsen sedan 1993 och delar ut ett fem i tolv-pris.<sup>88</sup> Kommunen ingår i flera nationella nätverk, bland annat nätverket för mångfald och mänskliga rättigheter. Man är också delaktig i nätverket

---

<sup>83</sup> Södertälje kommuns webbplats [www.sodertalje.se/Nyhetsarkiv/SCBs-medborgarundersokning-klar/](http://www.sodertalje.se/Nyhetsarkiv/SCBs-medborgarundersokning-klar/).

<sup>84</sup> Södertälje kommuns webbplats [www.sodertalje.se/Kommundemokrati/Mangfaldsarbete/Finsk-foraltningsomrade/](http://www.sodertalje.se/Kommundemokrati/Mangfaldsarbete/Finsk-foraltningsomrade/).

<sup>85</sup> Södertälje kommuns webbplats [www.sodertalje.se/Kommundemokrati/Internationellt1/EUInternationella-projekt/Projektdataas/Nya-utbildningsinsatser-med-och-for-romer/](http://www.sodertalje.se/Kommundemokrati/Internationellt1/EUInternationella-projekt/Projektdataas/Nya-utbildningsinsatser-med-och-for-romer/).

<sup>86</sup> Södertälje kommuns webbplats [www.sodertalje.se/Kommundemokrati/Om\\_Sodertalje/Sodertalje-Fairtrade-City/Kriterier-for-diplomering/](http://www.sodertalje.se/Kommundemokrati/Om_Sodertalje/Sodertalje-Fairtrade-City/Kriterier-for-diplomering/).

<sup>87</sup> Södertälje kommuns webbplats [www.sodertalje.se/Nyhetsarkiv/Mangfaldsdagen--ett-lyckat-samarbete/](http://www.sodertalje.se/Nyhetsarkiv/Mangfaldsdagen--ett-lyckat-samarbete/).

<sup>88</sup> Södertälje kommun [www.sodertalje.se/Kommundemokrati/Mangfaldsarbete/Vem-vill-du-ge-5-i-12priset/](http://www.sodertalje.se/Kommundemokrati/Mangfaldsarbete/Vem-vill-du-ge-5-i-12priset/).

Diversity Charter, vars svenska avdelning startades 2010. Nätverket samlar organisationer och företag som arbetar aktivt med mångfald.<sup>89</sup>

## Uppsala kommun<sup>90</sup>

Det styrdokument som har störst bäring på rasism och diskriminering är kommunens hållbarhetspolicy.<sup>91</sup> Den bygger på mänskliga rättigheter tillsammans med tillväxt och ett ansvarsfullt resursutnyttjande, och antogs 2008. Policyn innehåller sju mål:

- delaktighet och förtroende för demokratin
- arbete
- trygghet
- jämställdhet
- hälsa
- bidrag att hindra klimatförändringar
- ett bra företagsklimat.

Policyn utgör en del av budgeten och flerårsplanen, som kommunen kallar *Inriktning, verksamhet, ekonomi* (IVE).<sup>92</sup> IVE för 2013–2016 har särskilda mål om rasism och diskriminering, bland annat jämställdhet och tillgänglighet för alla, jämställdhetsintegrering av verksamheten, lika möjligheter att delta i kultur- och idrottsliv för personer med funktionsnedsättning, ett kulturliv som bygger på interkulturella utbyten, nolltolerans mot mobbning och kränkande särbehandling i skolan, öppenhet och solidaritet i flyktingmottagande och ett aktivt arbete för att bryta utanförskap och främja integration tillsammans med näringsliv och civilsamhälle. Man har inte använt ECCAR direkt för att utforma policyn i kommunen, men IVE och hållbarhetspolicyn täcker i hög grad in det tiopunktsprogram som ECCAR bygger på. Visionerna för integration i kommunen framhåller att diskriminering och rasism ska motverkas, att alla ska ha lika rättigheter och att mångfald är berikande.<sup>93</sup>

Varje år görs ett hållbarhetsbokslut. Vartannat år omfattar bokslutet utvecklingen i förhållande till de sju inriktningsmålen, de nationella hållbarhetsmålen och medborgarperspektivet.<sup>94</sup> Bokslutet använder flera indikatorer för att ge en bild av situationen i kommunen, till exempel valdeltagande, antal behöriga till gymnasieskolan, försörjningsbidrag, ohälsotal och arbetslöshet samt en rad indikatorer för jämställdhet, exempelvis andel med eftergymnasial utbildning, uttagen föräldrapenning, förvärvsarbete, arbetslöshet, ohälsotal och sammanräknad arbetsinkomst. Bokslutet beskriver de områden där man kan se en positiv och negativ utveckling, och sammanfattar de utmaningar som kommunen står inför. Bland utmaningarna i bokslutet för 2010

---

<sup>89</sup> För en beskrivning, se [www.diversitycharter.se/](http://www.diversitycharter.se/).

<sup>90</sup> Förutom dokumentation har vi fått information av Monika Lagerkvist, Uppsala kommun. Intervju den 19 oktober 2012.

<sup>91</sup> Uppsala kommun (2008). Uppsala kommuns policy för hållbar utveckling.

<sup>92</sup> Uppsala kommun (2012). Inriktning, verksamhet, ekonomi 2013–2016.

<sup>93</sup> Uppsala kommuns webbplats [www.uppsala.se/sv/Kommunpolitik/Manskliga-rattigheter-och-mangfald/Integration--invandring/](http://www.uppsala.se/sv/Kommunpolitik/Manskliga-rattigheter-och-mangfald/Integration--invandring/).

<sup>94</sup> Uppsala kommun. Hållbarhet 2010. Uppsala kommuns hållbarhetsbokslut.



finns att öka antalet unga som har behörighet till gymnasiet och behovet av hälsofrämjande insatser.

Vartannat år tar bokslutet upp ett särskilt tema, och 2011 var det situationen för barn och unga.<sup>95</sup> I bokslutet tecknas den demografiska bilden i kommunen och barn och ungas uppväxtvillkor. Barnfamiljer som fått försörjningsstöd är en indikator som är nedbruten på olika stadsdelar, där det framgår att det finns stora skillnader mellan stadsdelar med många sådana familjer (cirka 20 procent) och stadsdelar med få familjer med behov av försörjningsstöd. Man mäter antalet familjehems- eller institutionsplacerade barn (Uppsala har en något högre andel än genomsnittet i Sverige) och barns och ungas uppfattning om deras möjligheter att påverka. Den andel som menar att de har stora eller mycket stora möjligheter att påverka har ökat sedan 2007. Bokslutet beaktar om barn och unga blivit utsatta för våld och mobbning. Utbildningsförhållandena i kommunen framgår av elevers meritvärde i olika skolformer, andelen som gått igenom gymnasiet (som ligger högre än genomsnittet i Sverige) och andelen som fått arbete inom två år efter avslutat gymnasium. Barn och ungas hälsa tas också upp och vad som påverkar uppfattningen om hälsa, till exempel känslan av hur bra det går i skolan. Pojkar och flickor självskattar sin hälsa olika. Varje del av bokslutet lyfter fram strategiska utmaningar för kommunens framtida arbete.

Bland andra aktiviteter och åtgärder om diskriminering kan nämnas att kommunens fritidsverksamhet arbetar mycket med jämställdhet på ett långsiktigt och systematiskt sätt. Jämställdhetsarbetet har ett tydligt normkritiskt perspektiv och man har också tagit fram en film för att motverka mobbning. Fritidsgårdarna har arbetat mot rasism och främlingsfientlighet under flera år. Skolan motverkar rasism, främlingsfientlighet och annan diskriminering utifrån likabehandlingsplanerna, ett exempel är Brantingskolan som tidigare hade problem med främlingsfientlighet men som under tio år arbetat med att minska bråk och mobbning. Projektet kallas *Stop it* och har gett goda resultat.<sup>96</sup>

Samarbete med organisationer och föreningar är viktigt i kommunen och det avsätts 10 miljoner varje år till detta arbete, bland annat stöd till föreningar och organisationer. Man håller på att utveckla en lokal överenskommelse om samverkan med det lokala civilsamhället, som bygger på den nationella överenskommelsen mellan regeringen, idéburna organisationer och Sveriges kommuner och landsting.<sup>97</sup> Policyn bygger vidare på den policy som finns för samverkan med civilsamhället från 2006 och riktlinjerna som kommunen beslutade om 2009.<sup>98</sup> Policyn från 2006 betonar att samverkan med det civila samhället är viktigt för välfärd, demokrati och gemenskap. Civilsammansorganisationer kan bidra till kommunens verksamhet genom att utveckla nya verksamhetsformer, samverkanssätt och metoder. För kommunens del kan en ny lokal överenskommelse bidra till att stärka arbetet med det civila

---

<sup>95</sup> Uppsala kommun. Hållbar utveckling. Tema barn och unga 2011.

<sup>96</sup> Se <http://skola.uppsala.se/Brantingskolan/Brantingskolan/Amne-5/Stop-It-Cafe/>.

<sup>97</sup> Uppsala kommuns webbplats [www.uppsala.se/sv/Kulturfritid/Foreningar--ideellt-arbete/Ideellt-arbete/Samverkan-organisationer/Mot-ny-overenskommelse/](http://www.uppsala.se/sv/Kulturfritid/Foreningar--ideellt-arbete/Ideellt-arbete/Samverkan-organisationer/Mot-ny-overenskommelse/).

<sup>98</sup> Uppsala kommun. Policy för Uppsala kommuns samverkan med den ideella sektorn 2006, se [www.uppsala.se/Upload/Dokumentarkiv/Externt/Dokument/Om\\_kommunen/Styrdokument/Policy\\_samverkan\\_ideella\\_sektorn\\_KS2003053.pdf](http://www.uppsala.se/Upload/Dokumentarkiv/Externt/Dokument/Om_kommunen/Styrdokument/Policy_samverkan_ideella_sektorn_KS2003053.pdf).

samhället. Föreningar och organisationer betonar i sitt ställningstagande att man eftersträvar ökad tydlighet om den idéburna sektorns roll, förbättrade former för dialog och samverkan samt tydligare stödformer. Sammantaget handlar det om att synliggöra och stärka föreningars och organisationers självständiga roll för att fördjupa den lokala demokratin och välfärdsutvecklingen.

Kommunen samarbetar med och stödjer ekonomiskt den lokala diskrimineringsbyrån. Byrån har 2012 bland annat arbetat med hot och mobbning på nätet (kallat *Nätvaro*).<sup>99</sup> Tillsammans med diskrimineringsbyrån diskuterar kommunen möjligheterna för ett projekt om bostadsdiskriminering av bland annat romer. Förhoppningsvis kan ett projektförslag tas fram under 2013. Kommunen ska ta ett helhetsgrepp om romers bostads- och skolsituation som komplement till det redan pågående arbetsmarknadspolitiska projektet *Romané Bučá*. Kommunen samarbetar om romers rättigheter med andra kommuner i Mälardalen, och man har nyligen ansökt om pengar från länsstyrelsen för att utvidga samarbetet och försäkra sig om att erfarenheterna från regeringens pilotprojekt även kommer Uppsala och andra kommuner till del i ett tidigt skede.

Kommunen är förvaltningsområde för finska och har tagit fram ett förslag till en policy för minoritetspolitiken.<sup>100</sup> Policyn innebär att man ska informera om rättigheter för minoriteter samt främja minoriteters rätt att behålla och utveckla sitt eget språk och sin egen kultur. Policyn betonar också att kommunen ska samråda med företrädare för de nationella minoriteterna. Barns möjligheter till utveckling av kulturell identitet och möjligheter att använda sitt språk ska ”särskilt främjas”.<sup>101</sup>

Kommunen har deltagit i ett nätverk i Uppsala län som kallas för *Framtidsskapet*, som består av offentliga och privata aktörer i länet.<sup>102</sup> Tanken med nätverket har varit att öka medvetenheten om mångfald som tillgång och möjlighet i organisationerna. Nätverket har bland annat ordnat seminarier och haft träffar för att byta erfarenheter om arbete med mångfald. Man har också gjort undersökningar om kunskap och erfarenheter om mångfald på arbetsplatser och i organisationer i Uppland. Undersökningen resulterade i en skrift och filmen *Snacka om mångfald*. En annan film, *Respekt*, handlar om ungas situation och deras möjligheter att påverka sina egna liv. Varje år ordnar nätverket evenemanget *Framtidskonventet* som funnits sedan 2001. Nätverket delar också ut ett pris varje år till en person eller organisation som arbetat särskilt väl med mångfaldsfrågor.

I flera stadsdelar pågår ett omfattande arbete med stadsdelsutveckling där man uppmuntrar invånare och aktörer i stadsdelen att delta på olika sätt.<sup>103</sup> Tillsammans med bland annat landbruksuniversitetet i Ultuna och lanbruksföretag pågår ett landsbygdsutvecklingsprojekt där långtidsarbetslösa med olika nationell bakgrund fått anställning. Projektet ska ta fram och odla grödor som traditionellt inte odlas i Uppland eller i Sverige. Tanken är att deltagarna i projektet ska driva ett socialt företag som blir självbärande.

---

<sup>99</sup> Se <http://du2.pentagonvillan.se/index.php/projekt/naetvaro>.

<sup>100</sup> Uppsala kommun (2011). Förslag till minoritetspolicy.

<sup>101</sup> Uppsala kommun (2011) Förslag till minoritetspolicy.

<sup>102</sup> Nätverket Framtidsskapet (2005). Mångfald för tillväxt, lönsamhet och framgång – fokus arbetsplatser i Uppsala län.

<sup>103</sup> Se t.ex. beskrivning för Gottsunda, <http://motesplatsgottsunda.se/2011/07/page/2/>.

Kommunens riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling gäller för alla anställda och man har följt upp anmälningar om kränkande särbehandling. De anställda kan delta i öppna seminarier om diskrimineringsfrågor och gå utbildningar om genus med fokus på hbt-frågor. I en utbildningsinsats under 2008 riktades en del av utbildningen till tjänstemän verksamma i familje- och omsorgsförvaltningar samt förskola i utvalda stadsdelar, bland annat Gottsunda. Utbildningen skulle ge processtöd till arbetet med hbt-frågor i förvaltningarna. Parallellt genomfördes även en utbildning om hbt-frågor för förtroendevalda.

## Växjö kommun<sup>104</sup>

Bland de viktigaste styrdokumenterna i kommunen om rasism och diskriminering är mångfaldsprogrammet *Olikheter som berikar*.<sup>105</sup> Det utarbetades med den svenska diskrimineringslagstiftningen som grund och antogs av kommunfullmäktige 2009. Programmet ligger i hög grad i linje med den fokus som utmärker ECCAR:s tiopunktsprogram men utvecklades inte med detta som grund. Kommunen har varit medlem i det svenska nätverket för ECCAR från 2012, men samarbetar nära med Botkyrka, Berlin, Madrid och Graz inom projektet *Städer mot rasism*. Bakom detta projekt som får EU-stöd står ECCAR.

I projektet *Städer mot rasism* byter kommunen erfarenheter och utvecklar metoder i arbetet mot rasism och diskriminering. För Växjö (och Botkyrka) ligger fokus på att involvera medborgare, både enskilda och föreningar, i forskningscirkel där man tillsammans kartlägger situationen i kommunen, samlar och byter idéer och erfarenheter. Tanken är att skapa en deltagarkultur där medborgarna får möjlighet att göra sin röst hörd. Forskare från Linnéuniversitetet och tjänstemän på kommunen genomför forskningscirkelarna, som sedan formulerar rekommendationer för politikerna. De andra städerna i samarbetet arbetar med andra metoder, som att ta fram nyckeltal. Samarbetet kommer att resultera i en metodbok där man samlar goda exempel.

Mångfaldsprogrammet från 2009 bygger på att man ska fördela makt och inflytande rättvist, motverka diskriminering och dra nytta av den mångfald som finns i kommunen. Kommunen ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Programmet bygger på diskrimineringslagstiftningen och inkluderar ett antal områden: demokrati, jämställdhet, integration, funktionsnedsättning, barn och unga och sexuell läggning. Det övergripande målet för demokrati formuleras som en levande demokrati där man respekterar mänskliga rättigheter, har goda möjligheter till insyn, deltagande och påverkan samt där diskriminering inte förekommer. För jämställdhet formuleras målen som lika rättigheter och förutsättningar för män och kvinnor och att fördelningen av makt mellan könen är jämn. Målen för integration är lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla kommuninvånare, oavsett etnisk och kulturell bakgrund. Integration bygger på ömsesidig respekt för kulturella skillnader; det handlar inte om att anpassa sig till det svenska samhället men alla har samma skyldigheter följa lagar. Personer med funktionsnedsättning ska ha samma möjligheter att delta och leva i samhället som andra. Kommunen har ett särskilt ansvar att avhjälpa de hinder

---

<sup>104</sup> Förutom dokumentation har vi fått information av Suzana Mocevic, Växjö kommun. Intervju den 12 oktober 2012.

<sup>105</sup> Växjö kommun (2009). *Olikheter som berikar*. Mångfaldsprogram för Växjö kommun 2010–2014.

som finns i samhället för att förverkliga detta. Kommunen ska eftersträva goda uppväxt- och levnadsvillkor för barn och unga och respekt för deras lika värde och möjligheter till utveckling. Man ska uppmuntra och ta tillvara deras engagemang, skapandeförmåga och kritiska tänkande. Alla har samma rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning och kommunen ska bidra till att öka kunskaperna om hbt-personer.

För varje område finns flera strategier och programmet visar hur de ska följas upp, bland annat genom indikatorer och genom dialog med berörda medborgare, föreningar och genom avstämningar med förvaltningen. Ansvar för att genomföra och följa upp mångfaldsprogrammet ligger på nämnder och förvaltningar genom att de integrerar det i den ordinarie verksamheten. Demokrati och mångfald ska genomsyra varje nämnds och förvaltnings verksamhet och vara integrerat i den interna styrningen av kommunen. Arbetet följs upp i budgetprocessen och i kommunens årsredovisningar.<sup>106</sup>

Kommunen har utbildat cirka 65 mångfaldsombud på de olika förvaltningarna. Utbildningen kom till tack vare en inventering av vilka frågor förvaltningarna bedömde som särskilt viktiga, till exempel konflikthantering, praktiska verktyg, byggande av en sund organisationskultur och arbete med likabehandling. Utbildningen betonade att man måste skapa gemensamma förutsättningar och synsätt som bygger på en vilja till förändring, öppenhet och insyn, självkännedom och förståelse av andra. Konflikthantering, kunskap om diskrimineringslagstiftningen och mångfaldskunskap tillhörde de mer specifika områden som utbildningen tog upp. Mångfaldsombuden träffas 5–6 gånger per år för att byta erfarenheter och diskutera formuleringen av mål, diskrimineringslagstiftning och förhandlingsteknik.

Vid sjösättningen av det nya mångfaldsprogrammet genomfördes flera mer utåtriktade och särskilda aktiviteter för att uppmärksamma programmet. 2010 var ett mångfaldsår. I en arbetsbok redogjorde man för några aktiviteter, särskilt utbildningen av mångfaldsombuden, och beskrev anledningarna till mångfaldsarbetet.<sup>107</sup> Arbetsboken innehåller också en rad tips om hur man kan arbeta med mångfald och ger förslag på upplägg och konkreta övningar, till exempel hur man kan diskutera mångfaldsfrågor och icke-diskriminering. Mångfaldsarbetet ska bedrivas på tre nivåer:

- Icke-diskriminering är grunden för allt arbete.
- Mångfald och olikhet är positivt. Bland annat behöver kommunen bredda synfältet utöver det som anses normalt, arbeta med ökad mångfald i rekryteringen och bemöta människor på ett sådant sätt att man respekterar och tar tillvara olikheter och skillnader. Fokus är lönsamhet och mångfaldens bidrag ur ett nyttoperspektiv.
- Kommunen ska arbeta långsiktigt och strategiskt för att utveckla och stärka organisationens värdegrund och värderingar. Fokus är grundläggande värderingar och ett rättviseperspektiv.

Tjänstemän och politiker som ansvarar för mångfaldsfrågorna arbetar i tvärssektoriella nätverk med de som är ansvariga för exempelvis folkhälsa samt barn och unga. Man samråder bland annat med ungdomskommittén och har strävat efter att skapa olika slags mötesplatser med enskilda medborgare och

---

<sup>106</sup> För nämnders redovisningar, se [www.vaxjo.se/Kommun--politik/Ekonomi/Redovisning-och-rapporter/Arsredovisning-och-arsrapporter/](http://www.vaxjo.se/Kommun--politik/Ekonomi/Redovisning-och-rapporter/Arsredovisning-och-arsrapporter/).

<sup>107</sup> Växjö kommun (2011). Mångfalden som berikar. Växjö kommuns arbetsbok för mångfald.

föreningar. De tidigare nämnda forskningscirkelarna är exempel på sådana mötesplatser. Mångfaldspris delas ut varje år.

## Örebro kommun<sup>108</sup>

Hållbarhet är viktigt för kommunens arbete. Därför har man inrättat en parlamentarisk arbetsgrupp för mänskliga rättigheter och hållbar utveckling, och en enhet för hållbar utveckling med bland annat sakkunniga för mänskliga rättigheter, jämställdhet, barn, teckenspråk, miljöfrågor och nationella minoriteter. I kommunens budget lägger man stor vikt vid mänskliga rättigheter, och avsätter en särskild budget för att arbeta med strategin för romsk inkludering i samhället. Barnfattigdom är också ett prioriterat område som ska få en egen handlingsplan. Genom det nationella nätverket baserat på ECCAR få kommunen möjlighet att byta erfarenheter med de andra deltagarna. Örebro är med i andra nätverk också, exempelvis demokratinätverket i Örebro län, och deltar också i samarbeten inom Europarådets ram.

Budgeten är uppbyggd kring hållbarhet och budgeten för 2012–2014 innehåller fyra strategiska områden: hållbar tillväxt, människors egenmakt, barn och ungas behov och en trygg välfärd.<sup>109</sup> Målet om egenmakt handlar om ökade möjligheter att påverka sin egen vardag och kommunens arbete samt att motverka all diskriminering. Kommunen ska verka för stärkt jämställdhet och mänskliga rättigheter. Kommunens verksamhet följs upp genom att man varje år gör ett hållbarhetsbokslut.<sup>110</sup> Bokslutet är uppbyggt kring de tre hållbarhetsdimensionerna. Den sociala hållbarhetsdimensionen fokuserar på delaktighet och inflytande, uppfattningar om den kommunala verksamheten, integration och mångfald, hälsa och trygghet. Bokslutet använder en rad indikatorer för att beskriva situationen och utvecklingen i kommunen. För delaktighet och inflytande används, förutom valdeltagande och representation i olika kommunala organ fördelat på kön, också medborgarnas bedömning av hur de kan påverka kommunens verksamheter och föreningsverksamheten. Man uppmärksammar boendesegregation och förvärvsarbete fördelat på kön och vistelsetid i Sverige.

Att kommunen ska vara fri från rasism och diskriminering är målet i det invandrapolitiska programmet som antogs 1997. Respekten för människors lika värde är skälet till att rasism och främlingsfientlighet är viktigast för kommunens arbete med integration. Även andra mål är viktiga, som möjligheter till inflytande, arbete och egenmakt i vardagen, bra uppväxtvillkor och trygghet.<sup>111</sup>

En viktig del av verksamheten i kommunen är den samverkan med det civila samhället. För att stärka detta samarbete finns en referensgrupp med föreningsföreträdare, politiker och tjänstemän som tagit fram en överenskommelse om hur det ska ut. Överenskommelsen beslutades av

---

<sup>108</sup> Förutom dokumentation så har vi fått information av Margareta Stenström, Örebro kommun. Intervju den 28 september 2012.

<sup>109</sup> Örebro kommun (2012). En växande kommun med nya möjligheter. Övergripande strategier och budget 2012 med plan för 2013–2014.

<sup>110</sup> Se t.ex. Örebro kommun (2011). Bokslut för hållbar utveckling 2010. Örebro kommun.

<sup>111</sup> Örebro kommun (1997). Invandrapolitiskt program för Örebro – ett program för integration.

kommunfullmäktige 2010.<sup>112</sup> Överenskommelsen lägger fast en värdegrund för samverkan, baserat på värden om mångfald, lika värde och ansvarstagande. Den anger några principer för samverkan: självständighet och oberoende hos föreningarna som ska kunna vara kritiska i förhållande till kommunens verksamhet utan att detta påverkar det stöd som de får, öppenhet mellan kommunen och föreningarna, kvalitet i föreningarnas verksamhet, långsiktighet, dialog mellan kommunen och föreningarna samt mångfald. Utifrån dessa principer har man tagit fram ett antal åtaganden som förtydligar kommunens och föreningarnas ansvar gentemot varandra.

Nära sammanhängande med den nya överenskommelsen för samverkan med det civila samhället är samråd med föreningar och organisationer. Ett exempel är det interkulturella och interreligiösa råd som funnits sedan 2006. I rådet ingår företrädare för kommunen, muslimska församlingar, Svenska Kyrkan och frikyrkor. Rådet har ingen beslutanderätt men kan väcka frågor som det anser viktiga. Rådets övergripande uppgift är att öka medborgarnas kunskaper om olika kulturer och religioner, bidra till fördjupad dialog mellan personer med olika religiös och kulturell bakgrund, ge stöd åt det civila samhället samt stödja initiativ till ökad integration i kommunen. Rådets arbetssätt har lett fram till tre samrådsgrupper med romer, finnar och teckenspråksanvändare. Kommunen arbetar på flera sätt för att öka medborgarnas delaktighet, bland annat i programmet för demokratiutveckling *Medborgarnas Örebro* från 1997.<sup>113</sup>

Bland kommunens aktiviteter mot diskriminering och rasism anordnar en man en demokrati- och toleransvecka varje år tillsammans med andra aktörer. Under 2012 fokuserar man på mänskliga rättigheter i Örebro och några teman är diskriminering av romer, hedersrelaterat våld, diskriminering på arbetsmarknaden, barnfattigdom, mobbning och diskriminering. Under veckan arrangerar man seminarier, föreläsningar och utställningar, och ger föreningar möjlighet att presentera sin verksamhet. Kommunen ger stöd åt mötesplatsen Cesam Ideellt Utvecklingscentrum (IUC) som ordnar möten och workshoppar för olika föreningar och sammanslutningar.<sup>114</sup> Enligt IUC:s värdegrund har alla människor lika värde oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, ålder eller funktionstillstånd. Rådgivning till föreningar är en viktig del av arbetet. Verksamheten *Dialoglabbet* erbjuder bland annat hjälp med att skapa möten för att identifiera gemensamma utvecklingsområden och samarbetsstrategier, arrangera dialogmöten mellan föreningar, politiker och tjänstemän. Andra aktiviteter är *Sociala kanalen* där nätverket för sociala frågor samarbetar med politiker och tjänstemän inom programnämnden social välfärd. *Sociala kanalen* vill utveckla samarbetet med organisationer och föreningar inom det sociala området, genom att byta erfarenheter, information och arbete för att förbättra levnadsvillkoren för de mest utsatta i kommunen.<sup>115</sup>

Förutom IUC finns också antidiskrimineringsbyrån Rättighetscentrum i Örebro som kommunen samarbetar med.<sup>116</sup> Rättighetscentrum arbetar både med anmälningar om diskriminering och förebyggande arbete genom bland annat

---

<sup>112</sup> Örebro kommun (2010). Överenskommelse om samverkan i Örebro mellan det civila samhället och kommunen.

<sup>113</sup> Örebro kommun (1997). Medborgarnas Örebro – program för demokratiutveckling i Örebro kommun.

<sup>114</sup> För en beskrivning av UIC, se [www.iucorebro.se/](http://www.iucorebro.se/).

<sup>115</sup> Se verksamhetsberättelse för 2011, [www.iucorebro.se/verksamhetsrapporter](http://www.iucorebro.se/verksamhetsrapporter).

<sup>116</sup> För en beskrivning, se [www.rattighetscenter.se/index.php](http://www.rattighetscenter.se/index.php).

utbildningar. Det kommunala bostadsbolaget Öbo arbetar mot diskriminering på bostadsmarknaden, bland annat i kösystemet.

Kommunen tog fram riktlinjer för hållbar upphandling 2012.<sup>117</sup> Riktlinjerna omfattar social hänsyn och etiska överväganden, till exempel ska upphandlingarna bidra positivt till ökad sysselsättning och minskat utanförskap. Man ska ta etisk hänsyn redan i behovs- och marknadsanalysen inför en upphandling, för att säkerställa att kommunen inte bryter mot ILO:s eller andra konventioner och för att uppnå åtagandena i kommunens diplomering som Fairtrade City. Om det finns risk för brott mot mänskliga rättigheter ska upphandlingen alltid beakta etiska krav. Leverantörer av tjänster till kommunen ska utföra dem enligt gällande diskrimineringslagstiftning. Leverantören ska också säkerställa och främja jämställdhet på samma sätt som om kommunen själv utförde tjänsten, och beakta frågor om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Kommunen ska följa upp att leverantören uppfyller de etiska kraven.

## Avslutning

En del av kommunerna har aktivt använt sig av ECCAR:s tiopunktsplan för att utforma styrdokument och planering, medan andra inte gjort det. De kommuner som inte använt tiopunktsplanen har ändå ett arbete som omfattar de flesta av punkterna. Några av kommunerna, exempelvis Botkyrka och Malmö, är mycket aktiva i ECCAR-nätverket och också Växjö ingår i ett europeiskt samarbete med anknytning till ECCAR. Andra är medlemmar i ECCAR eller enbart i det svenska nätverket.

Inriktningen på arbetet för att motverka rasism och diskriminering skiljer sig något åt mellan kommunerna. En del kommuner använder diskriminering som övergripande utgångspunkt medan andra använder begrepp som mångfald, integration eller interkultur för att formulera de övergripande målen för arbetet. Delvis verkar inriktningen hänga samman med när man formulerade policyerna, men för några är det ett medvetet val. I flera fall har förändringarna i den svenska diskrimineringslagstiftningen 2008 haft stor betydelse.

Flera av kommunerna har förankrat sitt arbete för att motverka rasism och diskriminering i social hållbarhet och mänskliga rättigheter. I de flesta kommuner har det konkreta arbetet en stor bredd och omfattar huvuddelen av den kommunala verksamheten. De flesta kommuner betonar behovet av att inkludera frågor om diskriminering och närbesläktade områden i det ordinarie styr- och ledningssystemet. Anledningen är att man vill undvika att arbetet uppfattas som ett uppdrag vid sidan av och att det förknippas med enskilda organ eller enskilda personer i kommunen. Genom integrering i ordinarie styr- och ledningssystem kan man också undvika att arbetet huvudsakligen bedrivs i projektform. I de flesta kommuner finns en tydlig politisk förankring för arbetet, exempelvis genom beredningar eller andra organ som har ansvar för frågorna. I flera av kommunerna har man vinnlagt sig om att frågorna verkligen finns med i diskussioner om budget, mål och i uppföljning.

Uppföljning av resultat sker dels genom indikatorer, dels genom kvalitativa uppföljningar baserade på rapporter från nämnder och förvaltningar. I flera av kommunerna finns bokslut där man antingen utvärderar specifika policyer på området eller där man tar upp rasism och diskriminering i exempelvis bokslut om hållbarhet eller folkhälsa.

---

<sup>117</sup> Örebro kommun (2012). Riktlinjer för hållbar upphandling.

De flesta kommuner samarbetar i hög grad med föreningar och organisationer. Samråd och dialog utmärker utformningen av policyer, och föreningar och organisationer deltar också vid genomförandet av policyerna. Flera av kommunerna ger stöd till lokala diskrimineringsbyråer som de samarbetar med på olika sätt. I några av kommunerna bedrivs kunskaps- och utvecklingscentrum tillsammans med organisationer i civilsamhället. Även samarbete med universitet och högskolor är vanliga, bland annat för utvärderingar och forskningscirkel, där medborgarna kan komma till tals och föra fram synpunkter. Vid sidan av ECCAR deltar flera av kommunerna i europeiska, regionala och lokala nätverk tillsammans med andra kommuner i närområdet liksom med länsstyrelser, landsting och andra offentliga myndigheter.





# Svenska kommuner mot diskriminering och rasism

– en beskrivning av elva kommuners arbete för att motverka diskriminering och rasism

Upplysningar om innehållet  
Björn Kullander, [bjorn.kullander@skl.se](mailto:bjorn.kullander@skl.se)  
[www.skl.se/mr](http://www.skl.se/mr)

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2013

Text: Mikael Spång, Malmö högskola

Beställ eller ladda ner på [www.skl.se/mr](http://www.skl.se/mr)