

## Tiopunktsplanen för koalitionen Europeiska städer mot rasism och främlingsfientlighet

De tio åtagandena åtföljs av exempel på åtgärder (vänsterspalt).  
Uppsala kommuns arbete i relation till dessa beskrivs i högerspalt.

### Åtagande nr 1

*Att skapa ett övervaknings-, uppföljnings- och solidaritetsnätverk mot rasism på stadsnivå.*

Exempel på åtgärder:	Exempel på kommunens insatser:
<p>a) skapa en mekanism för samråd med olika samhällsliga aktörer för att regelbundet bedöma situationen vad beträffar rasism och diskriminering</p> <p>b) i samarbete med civila samhällsorganisationer skapa ett system för övervakning och snabbt gensvar för att identifiera rasistiska handlingar och hatbrott/-tal</p> <p>c) sätta rasism och diskriminering på dagordningen för olika konsultationsmekanismer</p>	<p>a) Kommunen har ett särskilt utskott för demokrati, integration och jämställdhet. Utskottet kan initiera analyser för att utröna vilket genomslag policierna (t ex integration) fått.</p> <p>b) Under 2005 har representanter för länets kommuner, landsting och Polisen, på initiativ av Uppsala kommun, träffats för att undersöka hur situationen ser ut länet när det gäller främlingsfientliga och rasistiska rörelser och i vad mån det finns behov av gemensamma ställningstaganden eller planer. Regionförbundet i Uppsala län har därför fått uppdraget att arrangera ett seminarium 4/5 för att skapa en gemensam kunskapsgrund samt tillfälle att reflektera över behovet av gemensamma ställningstaganden inför valet.</p> <p>c) Återkommande information om Uppsalas antidiskrimineringsbyrå.</p>

### Åtagande nr 2

*Att initiera eller vidareutveckla insamling av data om rasism och diskriminering, fastställa uppnåeliga mål och gemensamma indikatorer för att analysera effekten av kommunal politik.*

Exempel på åtgärder	Exempel på kommunens insatser
<p>a) skapa formella resurser för insamling av data och information om rasism och diskriminering</p> <p>b) upprätta partnerskap med forskningsorganisationer för att regelbundet analysera insamlade data och information</p> <p>c) definiera uppnåeliga mål och tillämpa gemensamma indikatorer för att analysera</p>	<p>a) kommunen genomförde 2004 en integrationsundersökning (integrationsbarometer), som vände sig till 1500 personer i befolkningen i åldrarna 15-65 år. Undersökningen</p> <p>Undersökningen hade fem tematiska områden, där ett av de fem var etnisk diskriminering och ett behandlade rasism och främlingsfientlighet.</p>

<p>trender i rasism och diskriminering och effekten av kommunal politik</p> <p>d) skapa ett forskningsråd för en fortgående dialog mellan forskare och policyskapare</p>	<p>Kommunen medverkade därefter i arbetet med att tillskapa en antidiskrimineringsbyrå förlagd till Uppsala..</p> <p>b) kommunen har representation i nämnden för Centrum för multietnisk forskning vid Uppsala universitet</p> <p>c) Kommunen har påbörjat ett arbete med hållbarhetsboksut, som med olika indikatorer belyser utvecklingen när det gäller folkhälsa, demokrati, integration, jämställdhet, handikappfrågor, frågor knutna till barnkonventionen samt miljö.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Åtagande nummer 3

*Att stödja offer och att bidra till att stärka deras förmåga att försvara sig mot rasism och diskriminering.*

<b>Exempel på åtgärder</b>	<b>Exempel på kommunens insatser</b>
<p>a) stödja offer att organisera sig i deras strävan efter upprättelse och förebyggande åtgärder för att motverka rasism och diskriminering</p> <p>b) skapa en formell instans inom de lokala myndigheterna för att hantera klagomål om diskriminering av lokala invånare</p> <p>c) stödja lokala instanser som ger rättsligt och psykologiskt stöd åt offer för rasism och diskriminering på lokal nivå</p> <p>d) skapa disciplinära åtgärder inom de lokala myndigheternas olika förvaltningar vad beträffar rasistiska handlingar eller beteende av de anställda inom myndigheterna</p>	<p>a) I Uppsala finns, sedan hösten 2005, en antidiskrimineringsbyrå, där kommunen medverkade i tillskapandet. Byrån drivs av Uppsala Föreningsråd med stöd av Integrationsverket i lokaler som tillhandahållits av kommunen. Kommunen har ett nära samarbete med byrån i frågor som rör information och utbildning.</p> <p>b) För närvarande pågår ett arbete i kommunen med att ta fram en övergripande handlingsplan för att förebygga och motverka kränkande särbehandling och diskriminering. Planen ska också tydliggöra hur vi i vår egen organisation, på arbetsplatser i kommunen ska stödja de som drabbas av diskriminering. Planen är under utarbetande.</p> <p>c) Kommunen har antagit riktlinjer för samtliga nämnders jämställdhets- och mångfaldsplaner.</p>

#### Åtagande nr 4

*Att ge stadsbor bättre information om deras rättigheter och skyldigheter, om skydd och rättsliga alternativ och om straffen för rasistiska handlingar eller beteende, genom en medverkansmodell, i synnerhet genom konsultation med användare av tjänster och tjänsteleverantörer.*

<b>Exempel på åtgärder</b>	<b>Exempel på kommunens insatser</b>
<p>a) utge och sprida en broschyr som ger relevant information om lokala invånares rättigheter, de lokala myndigheternas antirasistiska åtaganden samt om straff för rasistiska handlingar och rasistiskt beteende</p> <p>b) regelbundet anordna kommunala forum mot rasism i samarbete med existerande organ</p> <p>c) varje år den 21 mars fira Internationella dagen för avskaffande av rasdiskriminering</p>	<p>a) Den fjärde punkten innefattar informationsinsatser i vid bemärkelse. Kommunen informerar återkommande, såväl internt som externt, om policies, genomför introduktionsprogram för nyanlända flyktingar och invandrare, samt arrangerar seminarier. Informations- och utbildningsinsatser sker ofta i bred samverkan med samhället i övrigt. Detta är dock ett område som kan behöva utvecklas ytterligare inom kommunen.</p> <p>b) Nätverket Framtidsskapet arrangerar öppna seminarier, under 2005 var temat ”strukturell diskriminering” samt ”kulturmöten”.</p> <p>c) Kommunen har i upphandlingspolicy antagit antidiskrimineringsklausul för att motverka diskriminering vid upphandling</p>

#### Åtagande nr 5

*Att underlätta möjligheter till likvärdig anställning och stöd till mångfald på arbetsmarknaden genom att utöva de lokala städernas existerande maktbefogenheter.*

<b>Exempel på åtgärder</b>	<b>Exempel på kommunens insatser</b>
<p>a) utnyttja stadens befintliga befogenhet som inköpare genom införande av ickediskriminerande paragrafer i lokala avtal</p> <p>b) inrätta ett certifieringsförfarande för lokala företag, verkstäder och lokala yrkesorganisationer som har åtagit sig att motverka rasism</p> <p>c) inrätta ett mikrokredit-, sponsor- och mentorsprogram tillsammans med företag för att stödja ekonomiskt genomförbara aktiviteter som utvecklats inom diskriminerade grupper</p> <p>d) ingå partnerskap med företag som är intresserade av att stödja den lokala myndighetens antirasistiska handlingsprogram</p> <p>e) tillsammans med yrkesorganisationer och fackföreningar stödja utveckling av relevanta utbildningsprogram som syftar till att sätta anställda i stånd att tillhandahålla kulturellt känsliga och lämpliga tjänster</p> <p>f) förena tillstånd (t.ex. att servera alkohol) med villkor om icke-diskriminerande praxis</p>	<p>a) Ett exempel på insats inom området är att tillämpa s k antidiskrimineringsklausuler vid upphandling, något som Uppsala sedan ett par år tillbaka skrivit in i upphandlingspolicyn. Här bör dock uppmärksammas vikten av att även följa upp sådana klausuler.</p> <p>b) I Uppsala finns sedan 2001 ett partnerskap, nätverket Framtidsskapet, som består av företag och organisationer inom länet, som gått samman för att medvetandegöra företag och organisationer om fördelarna med mångfald. Uppsala kommun har alltsedan starten koordinerat partnerskapet.</p>

## Åtagande nr 6

Staden åtar sig att vara en arbetsgivare som ger lika anställningsmöjligheter och tillhandahåller tjänster rättvist, och att ägna sig åt övervakning, utbildning och utveckling för att uppnå detta mål.

Exempel på åtgärder	Exempel på kommunens insatser
<p>a) genomföra rutinmässiga granskningar av mångfald för att prägla utvecklingen av lämpliga åtgärder</p> <p>b) implementera effekt- och behovsanalyser (anti-diskriminerande checklista) vid utveckling av nya initiativ</p> <p>c) anordna utbildning för den lokala myndighetens personal för att förbättra dess förmåga att hantera etnisk och kulturell mångfald; främja en dialog mellan kulturer; utveckla kompetens i anti-diskriminerande praxis</p> <p>d) implementera positiva åtgärder för att förbättra diskriminerade gruppers representation i de lokala myndigheternas personal; och särskilt i deras verkställande organ</p> <p>e) skapa ett särskilt stipendie- och utbildningsprogram för ungdomar från diskriminerade grupper i syfte att förbereda dem för anställning inom staden</p>	<p>a) Kommunen följer löpande upp utvecklingen av etnisk mångfald i personalstatistiken genom den s k "Bakspegeln", ett statistikverktyg från Sveriges kommuner och landsting</p> <p>b) Kommunen har utvecklat ett webbaserat verktyg för konsekvensanalyser, att användas vid beslut. Konsekvensanalysen innefattar bl a att göra bedömningar om villkoren är likvärdiga för olika grupper av människor.</p> <p>c) Utbildning "Mångfald för organisationsutveckling" ingår som ett obligatorisk inslag i ledarutvecklingsprogrammet.</p> <p>d) Ett mentor-mentor-program har genomförts med chefer på hög nivå i kommunen och medarbetare med utomnordisk bakgrund, programmet har givit konkreta förslag till utveckling av t ex rekryteringsrutiner i kommunen.</p> <p>e) I ett samarbete Norrtälje, Solna, Botkyrka och Uppsala kommun, startar under 2006 en fördjupad "kultur-kompetensutbildning" för ett urval av ledare från nämnda kommuner. Projektet ska pågå till juni 2007 och syftar till att ledare ska rekrytera med mångfaldsperspektiv.</p> <p>f) Ett internt nätverk av jämställdhets- och mångfaldsombud är bildat i kommunen, med representation från olika arbetsplatser.</p>

## Åtagande nummer 7

Att vidta aktiva åtgärder för att stärka policyn mot bostadsdiskriminering i staden.

Exempel på åtgärder	Exempel på kommunens insatser
<p>a) utarbeta rättsliga normativa instrument (ett etiskt kontrakt och tillämpningsregler) för offentliga och enskilda organ som sysslar med uthyrning och försäljning av bostäder</p> <p>b) ge ägare och fastighetsmäklare som förbinder sig att följa de kommunala anti-diskriminerande tillämpningsreglerna lätnader och incitament</p> <p>c) skapa eller stödja rådgivningstjänster med en dossier för att bistå och stödja boende bland dem som påverkas av diskriminering när</p>	<p>a) Regleras i ägardirektiv (förstärkas med specifika skrivningar?) Bolagen är ålagda att redovisa till hållbarhetsbokslut hur de arbetar med integration och jämställdhet</p> <p>b) Kommunen påtalar i den av kommunfullmäktige antagna (2005) bostadspolitisk strategi vikten av blandade upplåtelseformer vid markanvisning och nybyggnation och har som mål att 30% av alla färdigställda bostäder skall utgöras av hyresrätter.</p> <p>c) Kommunen har beslutat om den s k Gottsundaprocessen, som övergripande innebär att kommunen i samverkan med civilsamhället,</p>

de söker bostad både i den allmänna och privata sektorn	föreningar och bostadsbolag ska arbeta för en positiv och långsiktigt gynnsam utveckling i stadsdelen
---------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Åtagande nummer 8

*Att förstärka åtgärder mot diskriminering i tillträde och åtnjutande av alla former av utbildning; och att främja utbildning i ömsesidig tolerans och förståelse och dialog mellan kulturer.*

Exempel på åtgärder	Exempel på kommunens insatser
a) ingripa för att säkerställa lika möjligheter, särskilt vad gäller tillgång till utbildning, genom kvotering b) anta ett antidiskrimineringskontrakt och ett institutionellt uppdrag för undervisnings- och utbildningsinstitut för att bekämpa rasism c) skapa ett jämlikhetscertifikat eller pris för skolor för att belöna lokala skolor för deras antirasistiska arbete d) utveckla undervisningsmaterial om ömsesidig tolerans och respekt för mänsklig värdighet	a) Kommunen tillämpar den geografiska närhetsprincipen för elevers val till gymnasiet b) Kommunen har sedan 1986 delat ut jämställdhetsstipendier. Stiftelsen avslutas dock 2006. c) Kommunen delar ut från 2006, en kvalitetsutmärkelse d) Nätverket Framtidskapet delar ut en mångfaldsutmärkelse till personer eller organisationer. Nätverket arrangerar även öppna seminarier, 4 per år. e) en utbildningsfilm ”Snacka om mångfald”, med tillhörande handledningsmaterial, togs 2005 fram av Framtidskapet och har spridits såväl inom som utanför kommunen.

### Åtagande nummer 9

*För att säkerställa en rättvis representation och främjande av mångfalden i kulturella uttryck och arv hos stadsbor i kulturprogram, det kollektiva minnet och det offentliga rummet i staden och främja utbytet mellan kulturer i stadens liv.*

Exempel på åtgärder	Exempel på kommunens insatser
a) i partnerskap med yrkesmän från de grupper som påverkas av diskriminering producera av-material som ger dem möjlighet att uttrycka sin erfarenhet av och sina ambitioner för sin stad b) regelbundet finansiera kulturprojekt och mötesplatser och att integrera dem i stadens offentliga programverksamhet c) döpa platser (gator, torg, minnesmärken, stadsdelar) och/eller fira händelser som har särskild betydelse för grupper som är drabbade av diskriminering	a) Kommunens utbildnings- och arbetsmarknadsnämnd samt kulturnämnd ger årligen bidrag till etniska och kulturella föreningar och organisationer samt andra aktörer för genomförande av kultur- och integrationsprojekt. b) Kommunen samverkar med ett stort antal föreningar, genom Uppsala Föreningsråd c) Kommunen ger verksamhetsbidrag respektive projektbidrag till dessa föreningar och organisationer. d) Kommunen arrangerar i bred samverkan den årligen återkommande ”Kulturnatten”

## Åtagande nummer 10

*Att stödja eller skapa mekanismer för att hantera hatbrott och konflikthantering*

<b>Exempel på åtgärder</b>	<b>Exempel på kommunens insatser</b>
<p>a) skapa en central av experter (forskare och utövare, inklusive sådana från diskriminerade grupper) med relevant kompetens för att ge lokalsamhället råd</p> <p>b) inrätta en grupp med aktörer från polisen, skolan, fritidsledare, socialarbetare, civila samhällsorganisationer etc. som har ansvar för att samordna aktioner på ett tidigt stadium när rasistbrott eller gruppkonflikter uppstår</p> <p>c) ge utvalda anställda från relevanta instanser och institutioner utbildning om rasistbrott och konflikthantering</p>	<p>a) Ett länsnätverk mot rasism och främlingsfientlighet har diskuterats sedan en längre tid, förebild Bergslagen. Ett seminarium arrangeras 4/5 av Regionförbundet (se punkt 1)</p> <p>b) Vissa skolor har temadag ”främlingsfientlighet och rasism” med elever</p> <p>c) Kommunen har genomfört Antirasistiska filmdagar (ARF) genom skolbioverksamheten.</p> <p>d) Brottsofferjouren, som ideell förening med 20-tal utbildade stödpersoner, ger stöd och hjälp till den som har blivit utsatt för brott. De drabbade kan få någon att prata med som har kunskap om brottsoffers utsatta situation.</p>