

Handläggare
Hansen Gro

Datum
2017-01-25

Diarienummer
KSN-2016-2690

Kommunstyrelsen

Handlingsplan för att främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism i Uppsala kommun

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anta handlingsplan för att främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism i Uppsala kommun i enlighet med **bilaga 1**, samt

att uppdra till kommunledningskontoret att ansvara för implementering och samordning av handlingsplanen i enlighet med föredragningen.

Ärendet

I verksamhetsplan och budget 2016 för kommunstyrelsen återfanns uppdraget att göra en inventering av vad kommunen i dagsläget arbetar med i förhållande till ECCAR (European coalition cities against racism) 10-punktsprogram. Vidare beslutade kommunstyrelsen att en handlingsplan som utgår från 10-punktsprogrammet ska tas fram.

Under våren 2016 genomförde kommunledningskontoret en inventering av vad kommunen gör i förhållande till ECCARS 10-punktprogram för att motverka och bekämpa diskriminering och rasism. Inventeringen påvisade att kommunen bedriver ett omfattande och engagerat arbete på flera plan men att utvecklingsområden finns. Inventeringen återfinns i sin helhet i form av en lägesrapport i **bilaga 2**.

Under hösten har kommunledningskontoret i bred samverkan med förvaltningar, Uppsalahem AB, Uppsala bostadsförmedling AB samt civila samhället genom föreningar anslutna till den lokala överenskommelsen (LÖK) arbetat med att ta fram en handlingsplan. Under arbetets gång har det uttryckts ett behov av att, förutom att motverka diskriminering och rasism, också bredda perspektiven till att omfatta främjandet av mänskliga rättigheter.

Mot bakgrund av ovanstående föreslås kommunstyrelsen att för programperioden 2017-2019 anta föreliggande Handlingsplan för att främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism i Uppsala kommun.

Föredragning

Enligt mål och budget 2017 ska Uppsala vara ett föredöme när det gäller skyddet av de mänskliga rättigheterna. Kommunens engagemang mot rasism och diskriminering ska stärkas. Arbetet med att säkerställa respekten för mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism löper över alla kommunens verksamhetsområden och måste samordnas för att vara effektivt. Det är ett utvecklingsarbete som långsiktigt främjar en hållbar samhällsutveckling.

Kommunen har en nyckelroll i och ett stort ansvar för efterlevnad av de mänskliga rättigheterna i praktiken. Utvecklingen i dagens samhälle är komplex. Å ena sidan finns ett starkt stöd i samhället för öppenhet och inkludering men å andra sidan vittnar många om ett mer polariserat och hästskt samhällsklimat där diskriminering och rasism visar sig allt tydligare. Engagemanget för människors lika värde och tillgångar till rättigheter och möjligheter är stort och det är ett engagemang som kommunen ska ta fasta på.

Att upprätta en handlingsplan för att främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism är ett sätt att säkerställa att insatser inom kommunen sker systematiskt och fortlöpande utvecklas i en riktning som överensstämmer med globala, nationella, regionala och lokala målsättningar. Föreliggande handlingsplan utgår från sådana styrdokument och åtaganden.

Handlingsplanen omfattar fyra målområden:

- Styrning, organisering, samordning
- Främja mänskliga rättigheter och förebygga diskriminering
- Stöd till de som utsätts för diskriminering eller rasism
- Motverka konflikt – att kommunen motverkar hatbrott och erbjuder konflikthantering

Handlingsplanen ska integreras i nämndernas verksamhetsplanering och årligen följas upp i samband med augustiuppföljningen. Kommunstyrelsen har ansvaret för samordning och stöd i planens genomförande och implementering. Kommunstyrelsen har även ansvaret för att följa upp och vid behov revidera handlingsplanen. Rapportering av genomförande och måluppfyllelse föreslås ske till kommunstyrelsens utskott för social hållbarhet.

Ekonomiska konsekvenser

Åtgärder under 2017 ska rymmas inom ram för kommunen. En ambitionshöjning inom området kan innebära ökade kostnader för kommande år. Detta ska vägas in i kommunens ordinarie mål- och budgetprocess och nämndernas verksamhetsplanering för 2018 och 2019.

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Christoffer Nilsson
Chef kommunledningskontoret

Bilaga 1.

Handlingsplan för att främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism i Uppsala kommun

2017 – 2019

Ett aktiverande styrdokument fastställt av kommunstyrelsen 2017-XX-XX

Innehåll

Inledning.....	3
Syftet med handlingsplanen.....	3
Ansvar och åtaganden.....	4
Handlingsplanens omfattning	4
Relaterade dokument.....	5
Målområde 1: Styrning, organisering och samordning.....	6
Målområde 2: Främja mänskliga rättigheter och förebygga diskriminering	7
Målområde 3: Stöd till de som utsätts för diskriminering eller rasism.....	9
Målområde 4: Motverka konflikt – att kommunen motverkar hatbrott och erbjuder konflikthantering	11
Uppföljning.....	12

Inledning

Alla människor är födda fria och lika i värdighet och rättigheter. Med dessa ord inleds den första artikeln i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna tillkom 1950 för att lagstadga FN:s deklaration.

De mänskliga rättigheterna kan kortfattat delas in i medborgerliga och politiska rättigheter samt i ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. De innebär exempelvis att alla har rätt till social trygghet, utbildning och arbete, bostad, kunna yttra sig fritt, delta i samhällets kulturella liv och att ingen ska utsättas för våld, övergrepp, diskriminering eller förnedrande behandling.

Alla dessa rättigheter betyder mycket i kommunens verksamheter. De mänskliga rättigheterna ställer krav på vad kommunen ska göra för sina invånare och vad kommunen inte får göra mot dem. Om människor inte har samma rättigheter urholkas principen om allas lika värde.

Principen om icke-diskriminering är en hörnsten för de mänskliga rättigheterna eftersom diskriminering gör att rättigheter och människovärde kränks.

I Sverige, precis som i andra länder, ligger ansvaret för att respektera, skydda, uppfylla och främja de mänskliga rättigheterna på flera nivåer. Den nationella nivån är avgörande för att de nationella och internationella åtaganden som Sverige har gjort gällande mänskliga rättigheter säkerställs. Samtidigt implementeras dessa åtaganden i hög grad på lokal och regional nivå. Rätten till exempelvis hälsa, bostad, utbildning, arbete, delaktighet och inflytande konkretiseras i mötet mellan kommuner, landsting, regioner och invånare.

Uppsala kommun ska vara en öppen och inkluderande kommun där lika rättigheter och möjligheter för alla är den rådande normen. Uppsala ska vara ett föredöme när det gäller skyddet av de mänskliga rättigheterna. Det offentliga samtalet ska präglas av öppenhet och delaktighet.

Kommunen har ansvar för att Uppsalaborna har lika rättigheter och möjligheter att ta del av den service och de tjänster som kommunen erbjuder.

Vidare är målsättningen att Uppsala kommun är en icke-diskriminerande arbetsgivare. Det ska inte förekomma diskriminering vid rekryteringar och inte heller på arbetsplatserna.

Uppsala kommun är sedan 2006 medlem i den Europeiska koalitionen Städer mot rasism, ECCAR (European coalition cities against racism). ECCAR är en sammanslutning av städer i Europa som vill jobba aktivt för att motverka rasism, diskriminering och främlingsfientlighet.

Syftet med handlingsplanen

Syftet med handlingsplanen är att vägleda nämnder och bolagsstyrelser i arbetet med att säkerställa respekten för mänskliga rättigheter samt motverka diskriminering och rasism i

enlighet med de åtgärdsområden som beskrivs så att kommunala, nationella och internationella åtaganden och mål uppnås.

Ansvar och åtaganden

Agenda 2030 har som ett av målen att ”till 2030 möjliggöra och verka för att alla människor, avsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet. ”

Enligt mål och budget 2017 ska Uppsala vara ett föredöme när det gäller skyddet av de mänskliga rättigheterna.

Genom Uppsala kommuns handlingsplan för att främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism ska kommunen arbeta för ett inkluderande och öppet samhälle där alla har samma rättigheter och möjligheter. I all kontakt med kommunen ska individen bemötas på ett respektfullt och icke kränkande sätt och ingen människa ska bli missgynnad för att den tillhör en särskild grupp. Det framgår av 2 kap 17§ Diskrimineringslagen (2008:567) och utgör grunden för kommunens skyldigheter.

Handlingsplanen behandlar kommunens ansvar för att den verksamhet som bedrivs gentemot Uppsalaborna ska säkerställa åtnjutandet av mänskliga rättigheter och inte vara diskriminerande men också kommunens ansvar som arbetsgivare att skapa arbetsplatser utan diskriminering. Utöver detta har Uppsala kommun ett ansvar för att motverka annan diskriminering samt främja Uppsalabornas delaktighet och inflytande i den demokratiska processen.

Handlingsplanen ska vara ett stöd för att uppfylla kommunens ansvar för att säkerställa mänskliga rättigheter och motverka diskriminering i kommunens alla verksamheter.

Handlingsplanen gäller alla i kommunen och omfattar alla diskrimineringsgrunderna enligt svensk lagstiftning:

- Kön
- Ålder
- Funktionsnedsättning
- Etnicitet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Könsoverskridande identitet eller uttryck

Handlingsplanen utgår vidare från den Europeiska koalitionen Städer mot rasism (European Coalition Cities Against Racism) struktur/- 10-punktsplan. De tio åtagandena¹ har inarbetats i föreliggande förslag till handlingsplan.

Handlingsplanens omfattning

Handlingsplanen omfattar och gäller för Uppsala kommuns nämnder och bolagsstyrelser. Kommunstyrelsen är dokumentansvarig för handlingsplanen och beskriver i handlingsplanen

vilka nämnder och bolagsstyrelser som särskilt ansvarar för att arbeta med de prioriterade delmålen/åtgärderna i handlingsplanen.

Handlingsplanen är ett aktiverande styrdokument. Planen ska säkerställa arbetet i de kommunala verksamheterna samt att samverkan sker med andra aktörer och civilsamhället.

Handlingsplanen utgår från en struktur som innebär ett systematiskt arbete inom fyra målområden:

- Styrning, organisering och samordning
- Främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering
- Stöd till de som utsätts för diskriminering och rasism
- Motverka konflikt – kommunen motverkar hatbrott och erbjuder konflikthantering

För varje målområde finns ett antal prioriterade åtgärder som ska genomföras under planperioden. De övergripande målen pekar ut riktningar som ska skapa förutsättningar för stabilitet, långsiktighet och kontinuitet i arbetet. En planperiod på tre år bedöms som lämplig för att åstadkomma hållbara resultat.

Relaterade dokument

- FN´s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- Agenda 2030
- Europeiska konventionen om skydd för mänskliga rättigheter (1950), svensk lag 1995
- European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR), 10 point action plan (2004)
- Nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott (2016)
- Regeringens strategi för det nationella arbetet med mänskliga rättigheter 2016/17:29
- Regeringens strategi för romsk inkludering, 2012-2032
- Uppsala kommuns Mål och budget 2017-2019 (KF 2016)
- Uppsala kommuns handlingsplan mot våldsbejakande extremism (KF 2016)
- Uppsala kommuns program mot kvinnofridsbränningar och våld i nära relationer (KF 2016)
- Riktlinje för Uppsalas normkritiska arbete med jämställdhetsintegrering enligt CEMR (2017)
- Program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning (KSN-2016-2166)

Målområde 1: Styrning, organisering och samordning

Arbetet med att säkerställa respekten för mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism löper över alla kommunens verksamhetsområden och måste samordnas för att vara effektivt. Det är ett utvecklingsarbete som långsiktigt främjar en hållbar samhällsutveckling och stärker kommunens varumärke. Ett fungerande skydd mot diskriminering kräver en tydlig styrning. Tydliga mål och mekanismer, till exempel mätinstrument och indikatorer behövs för att följa utvecklingen. Att genomföra olika mätningar och ha tillgänglig statistik är ett sätt att få en bild av om arbetet med att främja lika rättigheter fungerar och möjligheter att utveckla och åtgärda förbättringsområden.

För att följa utvecklingen inom området ska kommunen delta i förekommande nätverk lokalt, regionalt, nationellt och på Europeisk nivå (European coalition Cities against racism).

Målbild 2019:

- Uppsala kommuns styrning, organisering, samordning och uppföljning av handlingsplanen bidrar till en effektiv och hållbar inriktning när det gäller arbetet med mänskliga rättigheter och att motverka diskriminering och rasism.
- Ett strategiskt rättighetsarbete är integrerat i kommunens lednings- och styrsystem.
- Uppsala kommun har utvecklat nyckeltal och indikatorer för att följa utvecklingen när det gäller diskriminering för olika grupper över tid.

Åtgärder	Huvudansvarig för åtgärd	Andra berörda aktörer	Status
Uppsala kommun ska säkerställa att handlingsplanen och dess innehåll samordnas och implementeras, samt att det finns personella resurser för samordning.	KS	Alla nämnder och bolag, civila samhället	Start 2017
Kommunen ska ta fram nyckeltal och indikatorer för att bedöma utvecklingen inom området över tid. Möjligheten att använda s k jämlikhetsdata ska utredas.	KS	Alla nämnder och bolag	Pågående
Regelbundet konsultera olika aktörer och grupper i civilsamhället för att därigenom få en bild av situationen när det gäller förekomsten av diskriminering och rasism.	KS	Berörda nämnder, civilsamhället	Startas
Samverkan ska ske med universitet och högskolor i frågor som rör mätmetoder och analyser.	KS	Berörda nämnder	Startas

Åtgärder	Huvudansvarig för åtgärd	Andra berörda aktörer	Status
Delta i Sveriges kommuner och landstings utvecklingsarbete inom området och se över möjligheten att införa ett rättighetsbaserat arbetssätt samt att Uppsala på sikt kan bli en Mänskliga rättigheters-stad (Human Right City) i enlighet med de kriterier som tas fram på nationell nivå.	KS	Alla nämnder och bolag	Startas

Ekonomi

Utifrån aktuell situation och planerade åtgärder för 2017 ska kostnaderna rymmas inom ramen för kommunstyrelsen och berörda nämnder. Implementeringen och stöd för genomförande och för samordning kan innebära ökade kostnader. För 2018 och 2019 års arbete ska detta tas hänsyn till i kommunens ordinarie mål- och budgetprocess.

Målområde 2: Främja mänskliga rättigheter och förebygga diskriminering

Kommunen har en nyckelroll i och ett stort ansvar för efterlevnad av de mänskliga rättigheterna i praktiken. Det är också viktigt att kommunen inhämtar kunskap från andra aktörer som arbetar med att säkerställa och främja mänskliga rättigheter. Många civilsamhällesorganisationer genomför viktiga insatser både när det gäller att synliggöra brister, erbjuda stöd och utbildning i särskilda frågor men är också samarbetspartners på lokal nivå. Kommunen ska aktivt samverka med civilsamhället.

Den grundläggande kunskapen om mänskliga rättigheter behöver öka. För att arbetet med mänskliga rättigheter ska få genomslag behöver mänskliga rättigheter konkretiseras och begripliggöras för såväl kommuninvånare som kommunens medarbetare. Det handlar om att visa hur mänskliga rättigheter är en del av kommunal verksamhet och det vardagliga arbetet i praktiken. Parallellt med insatser till personer verksamma inom ledningsstrukturen i kommunen (t ex chefer, strateger, verksamhetsutvecklare m fl) behöver kommunen även genomföra breda utbildnings- och informationsinsatser. För att nå ut till många kan det därför behövas webbaserade utbildningar med stödmaterial, där kommunens chefer och medarbetare själva kan genomföra utbildningar enskilt eller i grupp.

Det finns även behov av att löpande se över möjligheterna att bedriva olika former av utvecklingsprojekt som syftar till att minska diskriminering och utsatthet för olika grupper.

Som ett led i att främja de mänskliga rättigheterna ska kommunen säkerställa att alla former av hedersrelaterat våld och förtryck aktivt bekämpas.

Uppsala kommun ska inom alla sina verksamhetsområden skapa förutsättningar för en diskrimineringsfri rekrytering genom att konsekvent tillämpa kompetensbaserad rekryteringsmetodik.

Vidare fortsätter Uppsala kommun visa genom uppmärksammandet av olika minnesdagar hur olika former av rasism har präglat Sverige och delar av befolkningen under historien.

Målbild 2019 - Övergripande mål:

- Uppsala kommun är en öppen och transparent kommun utan diskriminerande strukturer.
- Uppsala kommun har en aktiv samverkan med civilsamhälle, föreningar och organisationer på flera plan i arbetet med att främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism.
- Uppsala kommun säkerställer en hög kompetens inom den egna organisationen genom att kontinuerligt genomföra kunskapshöjande insatser om mänskliga rättigheter, motverkande av diskriminering och rasism, normkritiskt förhållningssätt samt skyddet för de nationella minoriteterna.

Åtgärder	Huvudansvarig för åtgärd	Andra berörda aktörer	Status
I samverkan med civilsamhället utbilda och informera om allas lika rättigheter och främja samverkan mellan föreningar.	KS	Berörda nämnder Civila samhället	Pågående
Se över möjligheten att särskilt stödja föreningar som arbetar aktivt med inkludering och att motverka diskriminering och rasism.	KS	Berörda nämnder	Startas
Uppsala kommun ska ta fram ett samlat informationsmaterial med avsikten att höja kunskapsnivån och medvetenheten om rättigheter hos kommunens invånare och anställda i kommunen.	KS	Berörda nämnder, bolag, civila samhället	Startas
Genomföra utbildningar och stödja förvaltningarna och bolagen i deras	KS	Alla nämnder och bolag, civila	Startas

Åtgärder	Huvudansvarig för åtgärd	Andra berörda aktörer	Status
arbete för att säkerställa mänskliga rättigheter och för att motverka diskriminering och rasism. Ta fram ett webbaserat stödmaterial till verksamheter som därigenom kan genomföra utbildningar själva, enskilt eller i grupp.		samhället	

Ekonomi

Utifrån aktuell situation och planerade åtgärder för 2017 ska kostnaderna rymmas inom ram för berörda nämnders budget. Utveckling och genomförande av olika kompetenshöjande insatser kan innebära ökade kostnader för 2018 och 2019, detta ska vägas in i kommunens ordinarie mål- och budgetprocess.

Målområde 3: Stöd till de som utsätts för diskriminering eller rasism

Allas lika värde är demokratis grundval. Trots det behandlas människor olika och diskrimineras. Diskriminering innebär särbehandling som direkt eller indirekt missgynnar, kränker och begränsar individens handlingsutrymme och valmöjligheter inom olika delar av samhällslivet, och som också kränker individens personliga integritet.

Utvecklingen i dagens samhälle är komplex. Å ena sidan finns ett starkt stöd för att öppenheten och inkluderingen ökat över tid men å andra sidan vittnar många samtidigt om ett hårdare samhällsklimat där diskriminering och rasism visar sig allt tydligare. Uppsala kommun ska vara en öppen och inkluderande kommun fri från diskriminerande strukturer.

Målbild 2019 – övergripande mål:

- Kommuninvånare som utsätts för diskriminering får gratis information, stöd och rådgivning om hur de kan ta tillvara sina rättigheter.
- Uppsala kommun säkerställer att informationen för att förebygga och motverka diskriminering är lättillgänglig och kan förstås av alla som berörs av den.

Delmål/Åtgärder	Huvudansvarig för åtgärd	Andra berörda aktörer	Status
Kommuninvånare som utsätts för diskriminering ska få information om vilka möjligheter till stöd och hjälp som finns tillgängliga oavsett aktör (offentlig, ideell, privat).	KS	Alla nämnder och bolag, civila samhället	Pågående
Rutiner finns som säkerställer vilka åtgärder som ska vidtas om diskriminering förekommer på arbetsplatser inom kommunen.	KS	Alla nämnder och bolag	Pågående
Kommunen ska genom ett stärkt samarbete med Antidiskrimineringsbyrån Uppsala utveckla det förebyggande arbetet när det gäller diskriminering.	KS	Berörda nämnder och bolag	Pågående

Ekonomi

Utifrån aktuell situation och planerade åtgärder för 2017 ska kostnaderna rymmas inom ram för berörda nämnders budget. Utveckling och genomförande av olika kompetenshöjande insatser kan innebära ökade kostnader för 2018 och 2019, detta ska vägas in i kommunens ordinarie mål- och budgetprocess.

Målområde 4: Motverka konflikt – att kommunen motverkar hatbrott och erbjuder konflikthantering

Hatbrott är ett samlingsnamn på flera olika brott där motivet kan härledas till hat eller fördomar mot en identifierbar grupp – hatbrotten bottnar i bristande respekt för mänskliga rättigheter och människors lika värde. Det som definierar ett hatbrott är att gärningspersonen utför angreppet på grund av sin negativa inställning till vissa personers egenskaper eller uppfattade egenskaper. Hatbrott avser framför allt brotten hets mot folkgrupp och olaga diskriminering. Ett effektivt förebyggande arbete mot rasism och hatbrott främjar arbetet för att nå målet om ett samhälle fritt från diskriminering. Kommunen ska samordna arbetet med att förebygga konflikter och hatbrott enligt den struktur som redan pågår i arbetet med att motverka våldsbejakande extremism. Kommunen ska vidare aktivt bekämpa alla former av hedersrelaterat våld och förtryck.

Målbild 2019 – övergripande mål:

- Uppsala kommun har ett strukturerat och väl utvecklat förebyggande arbete mot att konflikter uppstår avseende rasism, diskriminering och främlingsfientlighet

Delmål/Åtgärder	Huvudansvarig för åtgärd	Andra berörda aktörer	Status
Genom skolan ges barn och unga utbildning i grundläggande demokratiska värden och mänskliga rättigheter samt kunskap om nationella minoriteter. Rasistiska tendenser ska aktivt motverkas och bemötas med kunskap och öppen diskussion.	UBN		Pågående
En vägledning till verksamheter tas fram för att förebygga och upptäcka hatbrott.	KS	Berörda nämnder, polis, civila samhället	Startas
Kommunen ska regelbundet redovisa lägesbilden när det gäller anmälda hatbrott	KS	Berörda nämnder, polis, civila samhället	

Ekonomi

Utifrån aktuell situation och planerade åtgärder för 2017 ska kostnaderna rymmas inom ram för berörda nämnders budget. Utveckling och genomförande av olika kompetenshöjande insatser kan innebära ökade kostnader för 2018 och 2019, detta ska vägas in i kommunens ordinarie mål- och budgetprocess.

Uppföljning

Handlingsplanen förvaltas av kommunstyrelsen som har samordningsansvar för planens genomförande och uppföljning.

Resultaten ska redovisas till kommunstyrelsens utskott för sociala hållbarhetsfrågor samt till kommunstyrelsen i samband med augustibokslut.

ⁱ Europeiska koalitionen Städer mot rasism, ECCAR, har antagit en tiopunktsplan. Det är 10 åtaganden som omfattar utbildning, bostäder och sysselsättning, samt kultur och idrott. Kommuner som går med i koalitionen åtar sig att integrera handlingsplanen i de egna strategierna och att engagera lokalsamhällets olika aktörer i förverkligandet av planen.

De tio åtagandena som kommunen genom medlemskapet i ECCAR åtar sig att arbeta i enlighet med är följande:

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

Mer information om ECCAR finns på <http://www.eccar.info/>

Handläggare
Hansen Gro

Datum
2016-09-14

Diarienummer
KSN-2016-2690

Bilaga 2

Tiopunktsplanen för koalitionen Europeiska städer mot rasism och främlingsfientlighet

Uppsala kommuns arbete i förhållande till den Europeiska koalitionen tiopunktsplan – lägesrapport hösten 2016

Bakgrund

Uppsala kommun är sedan 2006 medlem i den Europeiska koalitionen Städer mot rasism, ECCAR (European coalition cities against racism). ECCAR är en sammanslutning av städer i Europa som aktivt vill jobba för att motverka rasism, diskriminering och främlingsfientlighet.

Den Europeiska koalitionen av städer mot rasism initierades av Unesco i samband med Fjärde Europeiska stadskonferensen för mänskliga rättigheter år 2004. Avsikten med att bilda en koalition var att skapa ett nätverk av städer/kommuner för utbyte av erfarenheter med syfte att förbättra städernas handlingsprogram i arbetet mot rasism, diskriminering och främlingsfientlighet.

ECCAR har antagit en tiopunktsplan. Det är 10 åtaganden som omfattar utbildning, bostäder och sysselsättning, samt kultur och idrott. Kommuner som går med i koalitionen åtar sig att integrera handlingsplanen i de egna strategierna och att engagera lokalsamhällets olika aktörer i förverkligandet av planen.

I dagsläget har den Europeiska koalitionen Städer mot rasism närmare 120 medlemmar runt om i Europa. En gång om året genomförs en konferens för alla medlemsstäder/kommuner i nätverket.

Sedan 2008 finns motsvarande nätverk för svenska kommuner som arbetar mot rasism och diskriminering, i vilket Uppsala kommun även ingår. Det svenska nätverket samordnas av Sveriges Kommuner och Landsting med stöd av Diskrimineringsombudsmannen. Ett tjugotal svenska kommuner ingår i nätverket.

Nätverkets syfte är att

1. Diskutera och praktiskt pröva erfarenheter och resultat av aktiviteter relaterade till tiopunktsplanen.
2. Ta del av forskning och såväl svenska som internationella erfarenheter inom området.

3. Diskutera hur de tio utvecklingsområdena kan bidra till att säkerställa de mänskliga rättigheterna.

Det svenska nätverket träffas 3-4 gånger per år för att utbyta erfarenheter och utveckla kunskap och metoder.

Uppdraget

Ur kommunstyrelsens verksamhetsplan för 2016 kan utläsas att Uppsala är en kommun där människor med många olika bakgrunder, erfarenheter och förutsättningar lever. Kommunstyrelsen vill arbeta för att Uppsala ska bli en demokratiskt hållbar kommun där arbetet med mänskliga rättigheter stärks, diskriminering motverkas och alla invånare garanteras samma rättigheter och möjligheter.

De mänskliga rättigheterna ska respekteras i Uppsala kommuns verksamheter, beslut behöver ta hänsyn till mänskliga rättigheter och verksamheterna präglas av demokrati, jämlikhet, transparens och möjlighet till ansvarsutkrävande. Kommunstyrelsen vill prioritera en utveckling av detta arbete under de kommande åren.

För att förverkliga strategin har kommunstyrelsen beslutat att under 2016 ska en inventering göras av vad kommunen arbetar med utifrån ECCARS 10-punktplan. Vidare är en åtgärd att ta fram en handlingsplan som utgår från 10-punktsprogrammet för kommunens fortsatta arbete. Detta ska utmynna i att kommunen utvecklar ett mer systematiskt arbete med mänskliga rättigheter.

Därutöver ska ett generellt utbildningspaket och stöd kring mänskliga rättigheter utvecklas och testas (2017) utifrån framtagna handlingsplan. Det ska leda till att kommunen i sina verksamheter, genom ökad kunskap, ska förändra förhållningssättet till individer och den service kommunen ger.

Denna rapport utgör en sammanställning av vad Uppsala kommun i dagsläget gör i förhållande till ECCARS tiopunktplan. Inventeringen har genomförts genom intervjuer med tjänstepersoner från olika förvaltningar i kommunen. Rapporten är indelad i tre delar. Del 1 ger en översiktlig bild av Uppsala kommuns befolkningsstruktur, personer i riskzonen för rasism och diskriminering samt kortfattad beskrivning av lagstiftning inom området. Del 2 innehåller exempel på vad kommunen i dagsläget gör i förhållande till tiopunktplanen. Ambitionen är inte att ge en fullständig beskrivning av vad kommunen gör på alla nivåer. Avsikten är snarare att ge en bild av inom vilka områden kommunen redan bedriver ett tydligt och strukturerat arbete och inom vilka områden som det finns behov av att vidareutveckla och tydliggöra arbetet. Del 3 innehåller av den anledningen reflektioner och förslag när det gäller generella utvecklingsområden för kommunen.

Sammantaget utgör rapporten ett underlag för kommunens fortsatta arbete att ta fram en handlingsplan för 10-punktsprogrammet.

Del 1 – allmän information

Struktur och befolkning

Uppsala är en av landets snabbast växande städer. Det är Sveriges fjärde största kommun med drygt 210 000 invånare. Närmare 20 % av invånarna är födda utanför Sverige och representerar tillsammans 145 olika nationaliteter. De största grupperna kommer från Iran, Finland, Irak och Turkiet. De senaste åren har flyktingar anlänt från Syrien, Irak, Afghanistan och Somalia. Många av dem är barn och ungdomar som kommer till Sverige på egen hand utan släktingar och inte sällan med traumatiska upplevelser bakom sig.

Varför är det viktigt att bedriva ett strukturerat arbete mot främlingsfientlighet, diskriminering och rasism?

Allas lika värde är demokratins grundval. Trots det behandlas människor olika och diskrimineras. Diskriminering innebär särbehandling som direkt eller indirekt missgynnar, kränker och begränsar individens handlingsutrymme och valmöjligheter inom olika delar av samhällslivet, och som också kränker individens personliga integritet.

Oavsett dess uppkomst och form, så är det ett faktum att diskriminering och rasism skapar barriärer mellan människor. Diskriminering och rasism ställer grupper mot varandra och skapar splittring. Det utgör i förlängningen ett allvarligt hot mot grundläggande demokratiska principer om att människor ska kunna leva, verka och utvecklas i trygghet och samexistens med varandra.

Att förebygga och motverka diskriminering och rasism i alla former är ett långsiktigt arbete. Det kräver återkommande översyn av policies, strategier och insatser, tillsammans med en väl utvecklad samverkan med andra på många plan; såväl internationellt som nationellt, regionalt och lokalt.

Personer i riskzonen för rasism och diskriminering

Studier av attityder och förhållningssätt hos befolkningen i Sverige ger vid handen att invandrare från länder utanför Europa, speciellt de som är muslimer eller har afrikanskt ursprung, är utsatta för rasism och främlingsfientlighet i högre utsträckning än andra. En annan grupp som ofta möts av fördomar och rasism är romer. Den typen av diskriminering och rasism brukar benämnas antiziganism, då den manifesteras genom särskild rasistisk struktur, ideologi och de fientliga fördomar som riktas mot romer. Vad som särskilt kan sägas utmärka antiziganismen är att den till mångt och mycket betraktas som legitim. Den syftar till att avhumanisera, fjärma och driva bort romer, just för att de är romer. De antiziganistiska fördomarna handlar ofta om stereotypa föreställningar om romer som stjälar, är särskilt opålitliga eller fräcka.

Lagstiftning och strategier

Exempel på de internationella styrdokumenterna inom arbetet mot diskriminering är FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, konventionen om sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter, konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, konventionen om barnets rättigheter, konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, Europarådets konvention om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter, Europeiska stadgan om landsdels- och minoritetsspråk med mera.

2008 antogs i Sverige en ny lagstiftning mot diskriminering: Diskrimineringslag (2008:567). Lagen, som förbjuder all form av diskriminering, gäller såväl arbetslivet som utbildning, varor, tjänster och bostäder, medlemskap i vissa organisationer, hälso- och sjukvård, socialtjänst, värnplikt och civilplikt. Från 1 januari 2017 gäller nya bestämmelser om aktiva åtgärder i Diskrimineringslagen. Förändringarna innebär i korthet att arbetsgivare och skolor får ett större ansvar att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och arbeta för lika rättigheter och möjligheter.

Med diskriminering menas både direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier, och instruktioner att diskriminera. De diskrimineringsgrunder som ingår i lagen är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Hatbrott är ett samlingsnamn på flera olika brott där motivet kan härledas till hat eller fördomar mot en identifierbar grupp som bottnar i bristande respekt för mänskliga rättigheter och människors lika värde. Det som definierar ett hatbrott är att gärningspersonen utför angreppet på grund av sin negativa inställning till vissa personers egenskaper. Hatbrott avser framför allt brotten hets mot folkgrupp och olaga diskriminering.

Frågor som rör rasism och diskriminering, liksom hatbrott hanteras av statliga myndigheter, framförallt av polisen, domstolarna och Diskrimineringsombudsmannen.

Uppsala kommun arbetar framför allt preventivt för att förebygga rasism och diskriminering, såväl när det gäller i service och tjänster till kommuninvånarna, men också i rollen som en stor arbetsgivare.

Kommunen ger också ekonomiskt stöd till en fristående organisation, Antidiskrimineringsbyrån Uppsala. Byrån har uppdrag att motverka och förebygga diskriminering samt öka människors inkludering och delaktighet i samhället. Uppdraget kan sammanfattas i tre punkter,

- Att arbeta förebyggande mot diskriminering och främjande för lika rättigheter och möjligheter genom information och utbildning.
- Att erbjuda kostnadsfri juridisk rådgivning, stöd och medlingshjälp till individer som känner sig diskriminerade.
- Att uppmärksamma diskrimineringsfrågor och verka opinionsbildande mot diskriminering.

Del 2 – Hur arbetar Uppsala kommun med implementering av de tio åtagandena?

Kommunen arbetar inom olika verksamheter och på olika plan med frågor som har koppling till ECCAR's tiopunktsplan. Nedan följer exempel på insatser som genomförs och som har koppling till tiopunktsplanen.

Åtagande 1. Involvera olika aktörer och grupper för att motverka diskriminering.

Uppsala kommun samverkar på mycket bred basis med civilsamhället och föreningar. Föreningarna har en viktig roll i samhällsutvecklingen. Bland annat bidrar föreningslivet till en bättre folkhälsa, ett bredare kulturliv och ökad delaktighet och inkludering. Många får lära sig de demokratiska

spelreglerna inom föreningslivet. Genom en lokal överenskommelse (LÖK) har kommunen och föreningslivet i Uppsala kommit fram till hur samverkan mellan parterna ska gå till. Ca 85 föreningar har i dagsläget anslutit sig till den lokala överenskommelsen. Föreningar som har skrivit under överenskommelsen har startat en dialoggrupp. I gruppen samverkar föreningarna för att aktivt följa överenskommelsens principer och åtaganden i dialog med kommunen.

Vidare har omsorgsnämnden antagit riktlinjer för föreningsbidrag och partnerskap, och arbetsmarknadsnämnden antagit Modeller för samspelet med det civila samhället. Ytterligare några nämnder står i färd att anta liknande handlingar. Övergripande riktlinjer för idéburet offentligt partnerskap har fastställts av kommunstyrelsen 14 september 2016. Idéburet offentligt partnerskap har ingåtts med föreningar, bland annat Nybyvision och TRIS och dialog pågår med ytterligare föreningar/organisationer.

Genom partnerskap ges möjlighet till samverkan på ett sätt som är långsiktigt och tillför resurser till föreningens verksamhet utan att rucka på dess självbestämmande.

Kommunen har riktlinjer för det stöd som ges till föreningar som främjar integration. Ett särskilt verksamhetsbidrag kan sökas av alla föreningar/organisationer/samfund som regelmässigt och långsiktigt bedriver integrationsstödande verksamhet och som uppfyller de grundläggande villkoren i övrigt. Vidare finns inom kommunens arbetsmarknadsnämnd medel för projektbidrag. Det riktar sig till föreningar som önskar bedriva projekt som främjar integration inom områden som inte ingår i andra uppdragsnämnders ansvar. Exempel på sådan verksamhet är projekt som främjar människors delaktighet i samhällslivet eller förebygger och motverkar diskriminering, främlingsfientlighet och rasism samt så kallat hedersrelaterat våld.

En ny antidiskrimineringsbyrå – ADU – invigdes i Uppsala den 1 mars 2016. Byrån drivs av Sensus studieförbund, med stöd av Uppsala kommun. Uppsala kommun ger i olika sammanhang återkommande information om Uppsalas antidiskrimineringsbyrå och avser även att stärka samarbetet med byrån framför allt i det förebyggande arbetet som kan gälla utbildning och kunskaphöjning.

Åtagande 2. Mät och integrera mål, statistik och indikatorer i styrsystem.

Uppsala kommun samlar inte själv in uppgifter om rasism, diskriminering och hatbrott. Däremot finns en samverkan med polisen samt kontinuerliga kontakter med Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Antidiskrimineringsbyrån som gör att det ändå finns förhållandevis god kunskap om situationen för utsatta grupper.

Kommunen har i uppdrag att utreda skillnader i hälsoläge och levnadsvillkor mellan olika grupper och i kommunens olika geografiska områden, samt kommunens insatser och verksamheter för att möta behov och ge förutsättningar till dessa grupper. För att få fram ett adekvat underlag ska indikatorer tas fram, som ger kommunen möjlighet att följa utvecklingen över tid. En del av en sådan utredning kan handla om att undersöka möjligheten att använda sig av så kallade jämlikhetsdata.

Åtagande 3. Stöd personer som blivit utsatta för diskriminering och rasism

För att stödja kommuninvånare som utsätts för diskriminering och rasism finns fram för allt Antidiskrimineringsbyrån, som är den verksamhet som kan tillhandahålla rådgivning, medling och stöd. Kommunen ger ett ekonomiskt stöd till byrån för att den ska kunna bedriva verksamheten på ett adekvat sätt.

Utöver detta ger kommunen stöd till föreningar och organisationer som representerar grupper som är särskilt utsatta för rasism, diskriminering och hatbrott. Som exempel kan nämnas Samarbetsorganisationen för invandrarföreningar i Uppsala, Nyby vision, Uppsala stadsmission, RFSL samt olika föreningar bildade på etnisk grund.

Uppsala kommun är även en så kallad fristad för förföljda författare. Att vara fristad innebär att en stad bjuder in en författare som är utsatt för censur och/eller förföljelse i sitt hemland, till ett tvåårigt stipendium. I stipendiet ingår fri bostad, ett nätverk i staden och regionens kulturliv för att kunna utvecklas konstnärligt och att få arbeta fritt inom sitt konstområde, samt gratis medlemskap i Svenska PEN och Sveriges Författarförbund. Förutom att stödja en enskild författare, handlar fristadsprogrammet om att säkra yttrandefriheten och allas globala rätt att få sina synpunkter framförda i offentliga sammanhang. Fristadsprogrammet administreras av International Cities of Refuge Network (ICORN) med stöd av Statens kulturråd och PEN International. På senare år har man börjat diskutera att fristadsstipendiet även skulle kunna omfatta förföljda tecknare, bildkonstnärer och musiker.

När det gäller i rollen som arbetsgivare, har kommunen sedan flera år tillbaka antagna riktlinjer för en arbetsplats fri från kränkande särbehandling och diskriminering. Riktlinjerna ger exempel på både förebyggande insatser för att motverka diskriminering, men också konkret handlingsplan för chefer och medarbetare i de fall diskriminering faktiskt inträffar. En översyn av styrdokument inom HR pågår och en ny rutin mot kränkande särbehandling har nyligen utarbetats. Till rutinen har det fogats arbetsmaterial och verktyg för arbetsplatserna.

Åtagande 4. Informera om gällande rättigheter och skyldigheter.

2016 års vision för Uppsala kommun är: Uppsala är en rättvis och jämställd kommun där alla är delaktiga och där människor och verksamheter växer och utvecklas i en dynamisk och långsiktigt hållbar miljö.

Vidare uttrycks i kommunens övergripande styrdokument, som omfattar hela kommunen, att Uppsala kommun ska vara ett Uppsala för alla – att ojämlikhet och ojämställdhet ska motarbetas så att de inte inskränkar på våra livschanser. Visionen och den politiska viljeinriktningen om jämlikhet är information som regelbundet informeras om i olika sammanhang och på bred front. Dock har kommunen i dagsläget inte någon publicerad information om medlemskapet i den europeiska koalitionen Städer mot rasism och vad det innebär för kommunen.

När det gäller information om de nationella minoriteterna har Uppsala kommun tagit fram ett grundläggande material som enkelt åskådliggör kommunens åtagande utifrån grundskyddet i lagstiftningen. Kommunfullmäktige antog 2011 en policy som anger förhållningssättet beträffande de nationella minoriteterna och policyn ska tillämpas av alla nämnder, styrelser och helägda kommunala bolag.

Uppsala kommun är sedan 2010 förvaltningsområde för finska språket. Det innebär att sverigefinnarna i Uppsala kommun har ett utökat skydd. Den som begär förskoleverksamhet eller äldreomsorg på finska ska få sina behov tillgodosedda. Finsktalande har också rätt att kommunicera med myndigheter muntligt och skriftligt på finska. Uppsala kommun genomför regelbundet behovskartläggningar bland sverigefinnarna i kommunen. Resultaten av kartläggningarna kan komma att påverka inriktningen på kommunens service.

Kommunen uppmärksammar vidare de nationella minoriteterna genom riktlinjer för officiell flaggning i Uppsala, där det framgår att kommunen ska flagga för Sveriges nationella minoriteter. Det innebär att kommunen flaggar

- 6 februari – samernas nationaldag
- 24 februari – sverigefinnarnas dag
- 8 april – romernas internationella dag
- 15 juli – tornedalingarnas dag

Utöver detta flaggar kommunen även på Europadagen den 9 maj samt FN-dagen den 24 oktober.

2016 uppmärksammade kommunen Förintelsens minnesdag 27 januari med tal och musik ur både romers och judars perspektiv. Kommunen uppmärksammade även romernas internationella dag 8 april med olika aktiviteter samt Resandefolkets högtidsdag, den 29 september.

FN-dagen mot rasism och diskriminering, den 21 mars uppmärksammades i år genom ett anförande hölls för kommunfullmäktige om rasism och mänskliga rättigheter av Peter Nobel, tidigare diskrimineringsombudsman, generalsekreterare i Svenska Röda korset och expert i FN:s kommitté mot rasdiskriminering.

Kommun uppmärksammar även andra internationella dagar, genom olika ceremonier och aktiviteter, dels genom stöd till föreningar men också i egen regi. Som exempel kan nämnas FN-dagen 24 oktober, Fängslade författares dag 15 november.

Med start från hösten 2016 har också Uppsala kommun beslutat att hissa regnbågsflaggan på sina officiella flaggstänger utanför stadshuset. Det sker i samband med att Uppsalas egen Pridefestival, WelcomeOUT, arrangeras 16–18 september. Festivalen har ett särskilt fokus på nyanlända och personer med internationell bakgrund.

Åtagande 5. Främja lika rättigheter och möjligheter i samhällslivet.

Kommunen har sedan 2010 en samordnarfunktion för de nationella minoriteterna. Uppdraget handlar bland annat om implementeringen av minoritetslagen (2009: 724) och innebär att sprida information, samt genomföra samråd med minoriteterna. Även språklagen, skollagen, socialtjänstlagen och bibliotekslagen tar upp nationella minoriteter.

2014 inrättade Uppsala kommun en särskild befattning som samordnare för den nationella minoriteten romer samt en befattning som romsk brobyggare och kulturinformatör. Avsikten med satsningen var att stärka arbetet med romsk delaktighet och inflytande i Uppsala. Samordnings- och brobyggarfunktionens uppdrag är att utveckla arbetssätt, modeller och strategier för att bryta romers utanförskap. I uppdraget ligger framför allt att ge verksamheter i kommunen ökad sakkunskap om romers livssituation, romsk kultur och traditioner, samt hur en kan arbeta på ett bra sätt med och för målgruppen. Vidare kan funktionen ge stöd till enskilda verksamheter som möter romer och resande för att underlätta möjligheterna att skapa tillit och förtroende. Uppsala kommun ingår även i ett nationellt nätverk av kommuner som arbetar för romsk inkludering. Kommunen har nu även beviljats ett extra stöd 2016-2018 av regeringen för att bygga upp en struktur i kommunen för att förbättra romers inkludering inom områden som pekas ut i regeringens strategi för romsk inkludering. Dessa områden är: utbildning, arbetsmarknad, hälsa, socialtjänst, bostad och civilsamhällets organisering.

Romsk delaktighet och inflytande ska säkerställas i utvecklingsarbetet. Kommunerna ska också säkerställa en långsiktighet i arbetet, bland annat genom att integrera utvecklingsarbetet i kommunens ordinarie strukturer och verksamheter.

Sedan 2001 är Uppsala kommun medlem i ett regionalt nätverk av organisationer, benämnt Framtidsskapet. Nätverket verkar för att medvetandegöra företag och organisationer i länet om fördelar med mångfald i arbetslivet. Det görs framför allt genom seminarier och ett årligt Framtidskonvent. Vidare delar nätverket ut ett vandringspris, Stafettpinnen, till en organisation eller person som på ett systematiskt sätt arbetat för ökad mångfald i arbetslivet. Priset har vid två tillfällen gått till verksamhet/person inom kommunen (Gottsundaskolan och Elisabeth Alphonce). Under de senare åren har kommunens medverkan i nätverket dock varit något mindre aktiv.

Kommunen har även medverkat i MR-nätverket i Uppsala. Nätverket bildades 2008 och innefattar ideella föreningar, grupper, privatpersoner, politiker och tjänstemän. Nätverket har framför allt samordnat olika insatser för att uppmärksamma internationella dagar, till exempel 8 mars (internationella kvinnodagen), 24 oktober (FN-dagen) och 10 december (Mänskliga rättigheternas dag).

Åtagande 6. Säkerställ icke-diskriminerande arbetsplatser och välfärdstjänster.

Uppsala kommun har infört en strukturerad rekryteringsprocess för att säkerställa en icke-diskriminerande rekrytering. Kommunen har utvecklat ett webbaserat verktyg för kompetensbaserad rekryteringsmetodik. Målgruppen för webbverktyget är rekryterande chefer. Själva metoden kompetensbaserad rekrytering innebär att fokus läggs på de kompetenser som krävs för tjänsten, och detta utgör sedan stommen i hela rekryteringsprocessen, från annonsering genom hela urvalsprocessen. Det innebär att urval görs helt utifrån kravprofilen – och inte utifrån andra, ovidkommande faktorer så som exempelvis kön, ålder, etnicitet, sexuell läggning eller annat. Kompetensbaserad rekryteringsmetodik har visat sig – om den tillämpas på rätt sätt - ha effekten att den är icke-diskriminerande. Metodiken används idag av de flesta stora aktörerna på arbetsmarknaden och har ett starkt stöd i forskningen när det gäller att få en ökad kvalitet i rekryteringsprocessen. Kommunen har med andra ord de metodiska förutsättningarna på plats för att kunna arbeta för en mer mångfaldsinriktad och inkluderande rekrytering, men bedömningen är ändå att kommunen i praktisk tillämpning inte nått särskilt långt.

När det gäller att säkerställa att de tjänster och den service som kommunen tillhandahåller till kommuninvånarna, är fri från diskriminerande strukturer, är bedömningen att olika verksamheter i kommunen kommit olika långt arbetet med att säkra att verksamheten inte ska vara diskriminerande för dem man är till för. Det finns goda exempel på hur man i vissa verksamheter arbetat metodiskt med kunskapshöjning och bemötandefrågor på arbetsplatsen, men sammantaget torde detta vara ett utvecklingsområde för kommunen som helhet.

En allt större del av kommunens verksamheter drivs av privata leverantörer och utförare. Uppsala kommun köper varor och tjänster för flera miljarder varje år. Kommunens avtal med olika företag föregås av en offentlig upphandling som regleras av lagen om offentlig upphandling (LOU). Tillsammans med sina leverantörer tar kommunen ett samhällsansvar. Leverantörer av såväl varor som tjänster och byggentreprenader bidrar till att kommunens miljö- och klimatmål kan uppnås, de främjar goda arbetsvillkor och jämställdhet i arbetslivet, de följer arbetsmarknadens villkor och/eller kollektivavtal samt motarbetar diskriminering och korruption. För att bättre kunna följa upp etiska och

sociala krav som kommunen ställer på leverantörer i upphandlingar har kommunen valt att ansluta sig till tjänsten Hållbarhetskollen genom SKL Kommentus.

Åtagande 7. Erbjud lika tillgång till bostäder och motverka diskriminering.

Uppsala kommun öppnade från den 1 juni 2016 en ny bostadsförmedling – tanken är att underlätta för alla som söker en hyresbostad i Uppsalaregionen. Bostadsförmedlingen samlar bostäder från kommunala och privata hyresvärdar i Uppsalaregionen på en och samma plats. Alla bostäder förmedlas i turordning efter kötid och fastighetsägarnas krav. Kraven från fastighetsägarna får inte vara diskriminerande. Genom att ha ett öppet och transparent kösystem ökar möjligheten att främja lika rätt till bostad och förebygga diskriminering.

Bostadsförmedlingen har uppdraget att säkerställa ett likvärdig bemötande till de bostadssökande. Förmedlingen har nyrekryterat till ett antal tjänster, där ambitionen varit att, förutom att säkra rätt kompetens, rekrytera utifrån jämställdhets- och mångfaldsperspektivet för att möta bostadssökandes behov av service. Exempelvis har det varit meriterande med flerspråkiga kompetenser.

Åtagande 8. Utbilda för att motverka rasism och diskriminering.

Kommunen har, genom olika nätverk och i olika sammanhang, varit medarrangör till olika konferenser och konvent, där frågor om främlingsfientlighet, diskriminering och rasism varit teman för konferenserna.

Uppsala kommun har i olika omgångar inom den egna organisationen genomfört ledarskapsutbildning, där utbildningsdagar om inkludering och mångfaldsorienterad organisation ingått som obligatoriska inslag för alla chefer. Vidare har kommunen arrangerat öppna seminarier för medarbetare, med teman som mångfald på arbetsplatsen, motverka fördomar och stereotyper, mångfald och mänskliga rättigheter mm. Under senare år har dock sådana utbildningsinsatser ej genomförts samlat i organisationen.

Det finns behov av att förstärka arbetet med mänskliga rättigheter och kommunen planerar nu för att ta fram ett samlat kurspaket i den egna organisationen för att förebygga diskriminering och främja efterlevnaden av de mänskliga rättigheterna i alla verksamheter i kommunen. Målen med utbildningspaketet är att

- Öka kunskapen om mänskliga rättigheter och inkludering i kommunal verksamhet. Kunskapen ska genomsyra hela verksamheten.
- Motverka fördomar, stereotyper och diskriminering i kommunen.
- Ge konkreta verktyg, metoder och goda exempel så att verksamheterna ska kunna inspireras att jobba vidare med sina egna verksamheter. Kunskapen ska kunna omvandlas i ett förändrat beteende som i förlängningen gör skillnad för kommunens invånare.

Utbildningarna planeras att starta från och med 2017 och ska pågå fortlöpande.

Åtagande 9. Kultur – bidra till ett interkulturellt synsätt.

Uppsala kommun har under senare år haft ambitionen att förstärka de sociala perspektiven i stadsbyggnad och samhällsplaneringens planprocesser. Det har varit ett ökat fokus på social inkludering och social hållbarhet. En komponent är att utveckla de sociala perspektiven i planprocessen, genom ett nytt metodverktyg för planerare. En annan viktig komponent är att utveckla

dialog och delaktighet och att finna nya, hållbara metoder för medskapande och att lyfta in och bredda perspektiven för ökad inkludering och ett ökat interkulturellt synsätt.

För att underlätta personliga kontakter som går bortom etniska gränser och skapa ömsesidigt utbyte har Uppsala kommun i samarbete med Svenska kyrkan lanserat konceptet Vänfamilj. Många flyktingar har kommit till Uppsala och flera av dem önskar kontakt med etablerade Uppsalabor för att snabbare lära sig svenska och förstå det svenska samhället. Syftet med Vänfamilj är dels att underlätta inkludering men också att främja ett ökat interkulturellt utbyte.

Kommunens biblioteksverksamhet planerar för närvarande, i samarbete med Lions, att starta konceptet ”Låna en Uppsalabo” på biblioteken. Tanken är att främja utbytet mellan etablerade svenskar och invandrare. Många som kommit till Sverige vill gärna träffa svenskar men har inte från början de naturliga nätverken. Det handlar om att öka förståelsen mellan olika nationaliteter genom personliga möten utan andra krav än att träffas och fika. Det är ett sätt att dela olika världar och finna gemenskap i stället för att leva i skilda världar och är ett komplement till andra aktiviteter.

Därutöver erbjuder biblioteken samtalsgrupper i form av språkcaféer för vuxna och unga. Ytterligare en aktivitet som Stadsbiblioteket och Gottsundabiblioteket arrangerar är ”Medspråk”, där syftet är att samma grupper kan träffas regelbundet och öva på svenska språket, genom samtal om aktuella händelser i samhället och vardagsliv. Medspråk är ett arrangemang i samverkan med Medborgarskolan.

Kulturnämnden beslutade i maj 2016 att förstärka stödet till fritidsverksamheten med anledning av flyktingsituationen. Under hösten 2015 hittade allt fler ensamkommande ungdomar till fritidsgårdarna, både de kommunala och de externt drivna. De nya besökarna har tillfört mycket till verksamheten och fritidsgårdarna fyller ett viktigt syfte i att skapa sammanhang och en positiv fritid för ungdomarna.

Utöver detta genomförs inom kommunen en rad olika aktiviteter och kulturarrangemang, som var och en i mycket stor utsträckning bidrar till ett interkulturellt utbyte. Som exempel kan nämnas Uppsalas årligen återkommande Kulturnatt, Kulturernas karneval, teaterverksamhet vid såväl Stadsteatern, Reginateatern och Gottsunda teater, konstmuseum med svensk, regional och internationell samtidskonst, med mera.

Åtagande 10. Konflikthantering – motverka hatbrott och erbjud konflikthantering.

Brottsförebyggande rådet i Uppsala arbetar för att motverka och minska riskerna för att unga människor hamnar i kriminalitet. Det lokala rådet består av representanter från myndigheter, skola och näringsliv. Rådet arbetar bland annat med att: arrangera trygghetsvandringar, samverka med skola - socialtjänst – polis, förebygga och hantera våldsbejakande extremism samt bevaka den sociala utvecklingen inom olika områden.

Rådet har tagit fram en lokal rutin när det gäller brott i barn och ungdomars lärande miljö – ”Ska vi ringa polisen?”. Rutinen ger stöd och vägledning till skolenheter och fritidsgårdar när det gäller handlingar som kan leda till en polisanmälan eller som kan leda till anmälan till socialtjänsten.

När det gäller stöd till de som utsätts för brott (t ex hatbrott) finns inom kommunen Stödcentrum för unga brottsutsatta. Centrat kan erbjuda bland annat stödsamtal, rådgivning och rättegångsstöd till ungdomar i åldern 13-20 år som blivit utsatta för brott. Genom kommunens ungdomscenter finns även medlingsverksamhet knuten, vilken kan erbjuda medling efter brotts handling eller konflikt.

Del 3 – Reflektioner avseende kommunens fortsatta arbete för att motverka diskriminering och rasism

I kommunens långsiktiga styrdokument, Mål och budget uttrycks att Uppsala ska vara en kommun där barn och unga får utvecklas på lika villkor och där ojämlikhet och ojämställdhet motarbetas så att de inte inskränkar på kommuninvånarnas livschanser.

Det finns en ambition om att kommunen ska utveckla ett mer systematiskt arbete med mänskliga rättigheter. De åtgärder som kommuner vidtar för att förebygga och motverka diskriminering, rasism och andra former av intolerans är grundläggande i en demokrati.

Den europeiska koalitionen Städer mot rasism har utvecklat en 10-punktsplan, som medlemskommunerna förbinder sig att utgå ifrån, för att systematisera sitt arbete. Genom 10-punktsplanens utformning kan arbetet bedrivas på flera plan;

- förebyggande och främjande genom till exempel information, utbildning och dialog,
- grund för utveckling, genom till exempel att ta fram aktuella kunskapsunderlag, utredningar och analyser som utgångspunkt för förbättringsarbete,
- stödjande, till exempel genom att det finns system och former för rådgivning och stöd till de som utsätts för diskriminering,
- reagerande, till exempel genom nolltolerans mot diskriminering och rasism och struktur för tydliga konsekvenser när det inträffar

Kommunen bedriver i dagsläget ett arbete inom en bredd av verksamhetsområden för att motverka diskriminering och rasism. Nedan redogörs för de styrkor och utvecklingsområden som inventeringen gett vid handen.

Styrkor – samverkan med civilsamhället, medborgarkontakter och stöd till invånare

En av styrkorna är utan tvekan kommunens omfattande samverkan med civilsamhället. Det sker genom såväl partnerskap som genom lokala överenskommelser men även på andra sätt, till exempel genom enskilda individer. Civilsamhället har en viktig roll att fylla, som en kraft i den lokala utvecklingen och som en arena för en stark och vital demokrati, inte minst i frågor som rör att förebygga och motverka diskriminering och rasism. I arbetet med medborgardialog och utveckling bör kommunen särskilt värna om att få in synpunkter från de grupper som annars inte får möjlighet att göra sina röster hörda.

När det gäller arbetet med att motverka och minska riskerna för hatbrott ger organiseringen med samverkan skola, socialtjänst och polis mycket goda förutsättningar för ett målinriktat och effektivt angreppssätt.

Även när det gäller att säkerställa stöd till personer som utsätts för diskriminering och rasism har Uppsala mycket gynnsamma förhållanden, framför allt genom den nya etablerade antidiskrimineringsbyrån. Kommunen ger ekonomiskt stöd till byrån och bör utveckla formerna för samverkan och uppföljning av verksamheten och även medverka i informationsspridning om verksamheten.

Sammantaget är Uppsalas styrkor framför allt kopplade till samhällsperspektivet, det vill säga en aktiv samverkan med civilsamhälle, föreningar och organisationer samt enskilda individer i stadens utvecklingsarbete inom området för mänskliga rättigheter och antidiskriminering.

Utvecklingsområden – information, marknadsföring, utbildning, ta del av forskning och andra kommuners erfarenheter

Nästan ingen av de intervjuade kände till att kommunen ingår som medlem i den europeiska koalitionen Städer mot rasism. Samtliga intervjuade visade dock stort intresse och engagemang för vad medlemskapet i koalitionen innebär för kommunen och såg även sin roll eller verksamhet som en viktig pådrivare i sammanhanget. Informationen om kommunens arbete för att främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering är mycket knapphändig. Det finns ingen information på webbsidor och dylikt om kommunens medlemskap i den europeiska koalitionen Städer mot rasism och vad det innebär.

Kommunen har i dagsläget inte utvecklat indikatorer eller data för att följa utvecklingen inom området diskriminering och rasism i vid bemärkelse. Det gör att det saknas kunskapsunderlag för att kunna bedöma om särskilt riktade insatser behövs.

Allt det goda arbetet som redan görs i kommunen är troligtvis inte känt i hela organisationen och arbetet med information och marknadsföring framstår därför som ett särskilt utvecklingsområde.

Kommunen bedrev för ett antal år sedan utbildningsinsatser inom den egna organisationen inom områden som inkludering och mångfaldsinriktad organisation, men dessa utbildningsinsatser har stannat av under de senaste åren. Här finns anledning att ta fatt i området igen och då med utgångspunkt från ett rättighetsbaserat perspektiv (mänskliga rättigheter) men också att konkretisera och ge adekvata metoder, verktyg och stöd till verksamheter så att de i sin tur kan driva ett utvecklingsarbete vidare.

Samhället står idag inför utmaningen att hantera en situation med ökat antal flyktingar, ökande rasism och viktiga vägval för förbättrad integration. Uppsala universitet är på väg att inrätta ett Forum för mångvetenskapligt forskning om rasism för att bidra med ökad kunskap inom detta område. Uppsala kommun bör följa utvecklingen inom området och hitta former för samverkan med forskare inom området.

Ny handlingsplan tas fram under 2016

Uppsala har uppdraget att ta fram en handlingsplan som utgår från den europeiska koalitionen Städer mot rasism 10-punktsprogrammet. Planen, som tas fram i bred samverkan, bör lämpligtvis omfatta

- samhällsperspektivet (ett Uppsala där alla Uppsalabor har likvärdiga förutsättningar för delaktighet i samhällslivet)
- verksamhetsperspektivet (ett Uppsala där alla har tillgång till det stöd och den service de behöver oavsett kön, ålder, funktionsnedsättning, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck) och
- arbetsgivarperspektivet (Uppsala - en arbetsplats fri från diskriminerande strukturer).

I arbetet med att ta fram en ny handlingsplan ska Uppsala inhämta erfarenheter från andra kommuner.