

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

Översiktsplan

Mål och budget

Verksamhetsplaner och affärsplaner

Program

Handlingsplaner och övriga planer

Innehåll

| | |
|---|----|
| Inledning..... | 3 |
| Syfte..... | 4 |
| Omfattning..... | 4 |
| Ansvar, genomförande och spridning..... | 4 |
| Definition och begrepp..... | 4 |
| Nuläge..... | 5 |
| En plattform för att stärka det systematiska arbetet..... | 6 |
| Målområde 1: Mänskliga rättigheter i uppdraget som samhällsaktör..... | 9 |
| Målområde 2: Mänskliga rättigheter i uppdraget som demokratiaktör..... | 11 |
| Målområde 3: Mänskliga rättigheter i uppdraget som välfärdsaktör..... | 13 |
| Målområde 4: Mänskliga rättigheter i uppdraget som arbetsgivare..... | 15 |
| Målområde 5: Kommunens skyldighet att främja och uppfylla de nationella minoriteternas rättigheter..... | 17 |
| Uppföljning..... | 19 |
| Relaterade dokument..... | 19 |

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. Till medborgerliga och politiska rättigheter räknas till exempel rätten till liv, rätten till skydd mot tortyr och godtyckliga frihetsberövanden, rätten till skydd mot diskriminering, rätten till yttrandefrihet, rätten till rättssäkerhet och rätten till fria val.

Ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter innebär att människor tillförsäkras tillgång till bland annat mat, vatten, boende, utbildning och grundläggande hälsojänster.

Principen om icke-diskriminering är en hörnsten för de mänskliga rättigheterna eftersom diskriminering gör att rättigheter och människovärde kränks. Rätten att inte bli diskriminerad går som en röd tråd i alla konventioner om mänskliga rättigheter.

I Sverige reglerar grundlagar, kommunallag och speciallagstiftning hur åtagandena för mänskliga rättigheter ska genomföras nationellt. Exempel på svensk lagstiftning som har direkt bäring på mänskliga rättigheter är grundlagens olika fri- och rättigheter, kommunallagens reglering av politiska uppdrag, förvaltningslagens reglering av myndighetsutövning samt skollagen, diskrimineringslagen, socialtjänstlagen, lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, bibliotekslagen och lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk.

Ansvar för att respektera, skydda, uppfylla och främja de mänskliga rättigheterna ligger

på flera nivåer i Sverige. Den nationella nivån är avgörande för att de nationella och internationella åtagandena som Sverige har gjort 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, regioner och invånare.

”De mänskliga rättigheterna har stor påverkan på kommunens verksamheter”.

De mänskliga rättigheterna har stor påverkan på 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. Kommunen har ansvar för att kommuninvånarna har lika rättigheter och möjligheter att ta del av den service och de tjänster som kommunen erbjuder.

Rättigheter **respekteras** när nationella och lokala myndigheter arbetar aktivt för att tillgodose de mänskliga rättigheterna för varje individ och för att inte själva kränka någons mänskliga rättigheter. Till exempel är kommuner skyldiga att se till att elever får lika goda förutsättningar att fullfölja skolan.

Rättigheter **skyddas** när nationella och lokala myndigheter ser till att andra inte kränker enskildas rättigheter eller på annat sätt hindrar någon att få sina rättigheter tillgodosedda. Till exempel är kommuner skyldiga att se till att ha en äldreomsorg med god kvalitet för att säkerställa rätten till bästa möjliga hälsa. Det ska också finnas rutiner för att följa upp och åtgärda kränkningar och trakasserier på våra arbetsplatser.

Rättigheter **främjas** när nationella och lokala myndigheter arbetar systematiskt för att förverkliga de mänskliga rättigheterna. Till exempel är kommuner skyldiga att se till att elever inte kränker eller mobbar varandra i skolan och att våra underleverantörer har goda arbetsvillkor för sina anställda.

Syfte

Syftet med handlingsplanen är att vägleda nämnder och bolagsstyrelser i arbetet med att säkerställa respekten, skyddet för och främjandet av mänskliga rättigheter. Vidare är syftet att motverka diskriminering och rasism i enlighet med de åtgärdsområden som beskrivs så att kommunala, nationella och internationella åtaganden och mål uppnås.

Handlingsplanen har tagits fram i gemensam tjänstemannaberedning. Den fokuserar på åtgärder som visar på nödvändiga förändringar. Åtgärderna underlättar för nämnder och bolagsstyrelser att integrera det i sin verksamhets-/affärsplanering. På så sätt har handlingsplanen en tydlig styrande effekt och kan ge snabbare måluppfyllelse.

Omfattning

Handlingsplanen omfattar och gäller för Uppsala kommuns nämnder och bolagsstyrelser. Handlingsplanen är ett aktiverande styrdokument. Planen ska säkerställa arbetet med de mänskliga rättigheterna.

Handlingsplanen utgår från en struktur som innebär ett systematiskt arbete inom fem målområden: kommunens roll som samhällsaktör, kommunens roll som demokratiaktör, kommunens roll som välfärdsaktör, kommunens roll som arbetsgivare samt nationella minoriteters rättigheter.

Handlingsplanen fokuserar på de områden som behöver utvecklas inom kommunen när det gäller mänskliga rättigheter. För varje målområde finns en prioriterad åtgärd som ska genomföras under planperioden. De övergripande målen pekar ut riktningar som ska skapa

förutsättningar för stabilitet, långsiktighet och kontinuitet i arbetet.

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, könsöverskridande identitet eller uttryck. Handlingsplanen utgår även från den europeiska koalitionen Städer mot rasism (European Coalition Cities Against Racism) struktur, 10-punktsplan.

Handlingsplanen gäller under perioden 2020–2024.

Ansvar, genomförande och spridning

Kommunstyrelsen är dokumentansvarig för handlingsplanen och ansvarar därmed för genomförande, samordning, spridning och uppföljning av handlingsplanen.

Definition och begrepp

Antisemitism

Betyder fördomar och fientlighet mot judar därför att de är judar. Det handlar dels om stereotypa föreställningar och myter, dels om en negativ inställning till judar som grupp.

Afrofobi

Afrofobi är rasism som riktar sig mot människor med bakgrund i subsahariska Afrika och som tillhör den afrikanskap diasporan. Afrofobi kan ta sig olika uttryck, som verbala kränkningar, fysiska angrepp, uteslutning från specifika sammanhang eller systematisk rasdiskriminering inom exempelvis arbets- och bostadsmarknaden.

Antiziganism

Är fördomar om kollektiva karaktärssegenskaper förknippade med romer eller rasism riktad mot folkgruppen romer eller individer ur minoriteten romer.

Diskriminering

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna; kön, ålder, funktionsnedsättning, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

Hbtq+

Är en på svenska vedertagen akronym för homosexuella, bisexuella, trans- och queerpersoner. Pluset står för övriga sexualiteter och könsidentiteter.

Islamofobi

Islamofobi är ett samlande begrepp för fördomar om och fientlighet mot islam och muslimer. Termen har bara använts i ett tiotal år men negativa attityder till islam har gamla rötter. Många och allt mer spridda negativa idéer om hur muslimer tänker och uppför sig leder till diskriminering och trakasserier.

Rasism

Definieras i allmänhet som system av föreställningar, och förfaranden som baseras på en världsbild eller ideologi där människan kan delas upp i raser. I en vidare bemärkelse kan det definieras som fördomar, diskriminering eller fientliga handlingar riktad mot någon av en annan grupp baserat på tron att den egna gruppen är överlägsen.

Rättighetsinnehavare och skyldighetsbärare

Begreppen rättighetsinnehavare och skyldighetsbärare beskriver förhållandet mellan den som har rättigheter och den som har en skyldighet gentemot rättighetsinnehavaren. I ett rättighetsbaserat arbete tilldelar man olika aktörer skilda nyckelroller. Där finns en tydlig ansvarsfördelning mellan den människa vars rätt blir kränkt och den instans som bär ansvaret för att hens rätt ska förverkligas. Det uttrycks genom att man talar om rättighetsinnehavare eller rättighetsbärare och skyldighetsbärare. Rättighetsinnehavaren är i huvudsak den enskilda individen, och skyldighetsbärare är i första hand staten men i förlängningen också statliga myndigheter och kommunala förvaltningar.

Nuläge

Allas lika värde är demokratins grundval. Trots det behandlas människor fortfarande 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.

Det finns grupper i samhället som under olika perioder varit särskilt utsatta, marginaliserade och diskriminerade. Sverige har en historia med bland annat rasbiologisk forskning, tvångssterilisering, tvångsflyttningar, tvångssteriliseringar, inreseförbud för romer och barn som togs ifrån sina föräldrar när de började skolan och inte längre fick prata sitt eget språk.

Fortfarande upplever vissa grupper i samhället diskriminering och trakasserier. Europarådets kommission mot rasism och intolerans uppmanar Sverige att fortsätta arbetet för att förbättra romernas situation och att jobba aktivt för att stoppa antisemitismen. FN:s kommitté för avskaffande av diskriminering av kvinnor är särskilt oroliga för att samiska och romska kvinnor diskrimineras i olika sammanhang. Det antiziganistiskt betingade utanförskapet är fortfarande en del av samhällsstrukturen och kräver tid, resurser och arbetsinsatser för att kunna förändras. Uppsala har under åren 2016–2020 varit en av fem utvecklingskommuner i landet för romsk inkludering. Därigenom har kommunen haft ett särskilt uppdrag att stärka insatser för romers inkludering inom områden som arbetsmarknad, skola, socialtjänst, kultur samt romers möjligheter till att organisera sig genom föreningar. Arbetet fortsätter inom ordinarie verksamhet efter 2020. Risker att utsättas för hot, hat och våld får inte utgöra hinder för personer som tillhör de nationella minoriteterna att kunna vara öppna med sin identitet, sitt språk och sin kultur eller lyfta sina frågor för debatt.

Unga HBTQ+-personer utsätts i större utsträckning för mobbning, hot och våld än andra unga. Kommunen har av det skälet under flera år satsat på fortbildning, såväl grundutbildningar och diplomeringsutbildningar inom HBTQ+. Målet med satsningarna är att kunna garantera en likvärdig service till alla kommuninvånare

och att skapa en inkluderande arbetsmiljö på kommunens arbetsplatser.

Brottsförebyggande rådet konstaterar att personer med funktionsnedsättning riskerar att utsättas för kränkningar, våld och övergrepp i högre utsträckning än andra. Genom det program för full delaktighet som antogs av kommunfullmäktige 2016 har kommunen en tydlig riktning för att säkra ökad trygghet och bättre bemötande för målgruppen.

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 hot, våld, diskriminering och rasism visar sig allt tydligare. Detta är en svårighet som kommunen inte får rygga för utan istället ska kommunens alla företrädare stå upp för och vara en tydlig röst till försvar för rättvisa och för skyddet av de mänskliga rättigheterna.

En plattform för att stärka det systematiska arbetet

Uppsala kommun står bakom Agenda 2030 och de 17 globala utvecklingsmål som antogs av FN och världens länder i september 2015.

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

Mänskliga rättigheter gäller varje människa. Människans inneboende värdighet och okränkbarhet är kärnan i den människosyn som ligger till grund för de mänskliga rättigheterna. Det betyder att alla som arbetar i kommunen måste ha tillit till människans egen förmåga. Alla insatser som görs för en individ ska öka hans egenmakt, det vill säga individens egen förmåga att ha makt över sin situation.

Uppsala kommun ska vara en öppen och inkluderande kommun där lika rättigheter och möjligheter för varje människa 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.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram en plattform för policy- och verksamhetsutveckling för att konkretisera vad mänskliga rättigheter innebär i ett svenskt lokalt och regionalt sammanhang. Plattformen utgår från kommunens olika uppdrag i förhållande till kommuninvånarna – uppdraget som samhällsaktör, demokratiaktör, välfärdsaktör samt som arbetsgivare. Utifrån denna plattform tar kommunens handlingsplan för mänskliga rättigheter sin utgångspunkt.

Genom Uppsala kommuns handlingsplan för att främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism tydliggörs inriktningen och genomförandet av arbetet. 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.

”Uppsala kommun ska vara en öppen och inkluderande kommun där lika rättigheter och möjligheter för varje människa är den rådande normen”.



Uppsala

1



Målområde 1: Mänskliga rättigheter i uppdraget som samhällsaktör

Kommunens arbete med stadsplanering, företagsetableringar, infrastruktursatsningar, arbetsmarknadspolitik, planering för en hållbar utveckling mm ger konsekvenser för invånarnas mänskliga rättigheter.

Om de mänskliga rättigheterna ska genomsyra kommunen är det viktigt att människor känner till sina rättigheter men också respekterar andras rättigheter. Det gäller alla som bor, arbetar och verkar i kommunen. Människor har rätt att involveras i de beslut som påverkar dem. Det kan gälla exempelvis policyer, prioriteringar, åtgärder eller insatser. Särskilt angeläget är det att säkerställa att underrepresenterade grupper får komma till tals och barnkonventionen understryker särskilt vikten av att barn och unga involveras.

Genom att kommunen genomför olika medborgardialoger- och brukarundersökningar och tar fram aktuell statistik får kommunen underlag att bedöma om arbetet med att främja lika rättigheter fungerar samtidigt som kommunen får kunskap om vad som behövs för att åtgärda förbättringsområden.

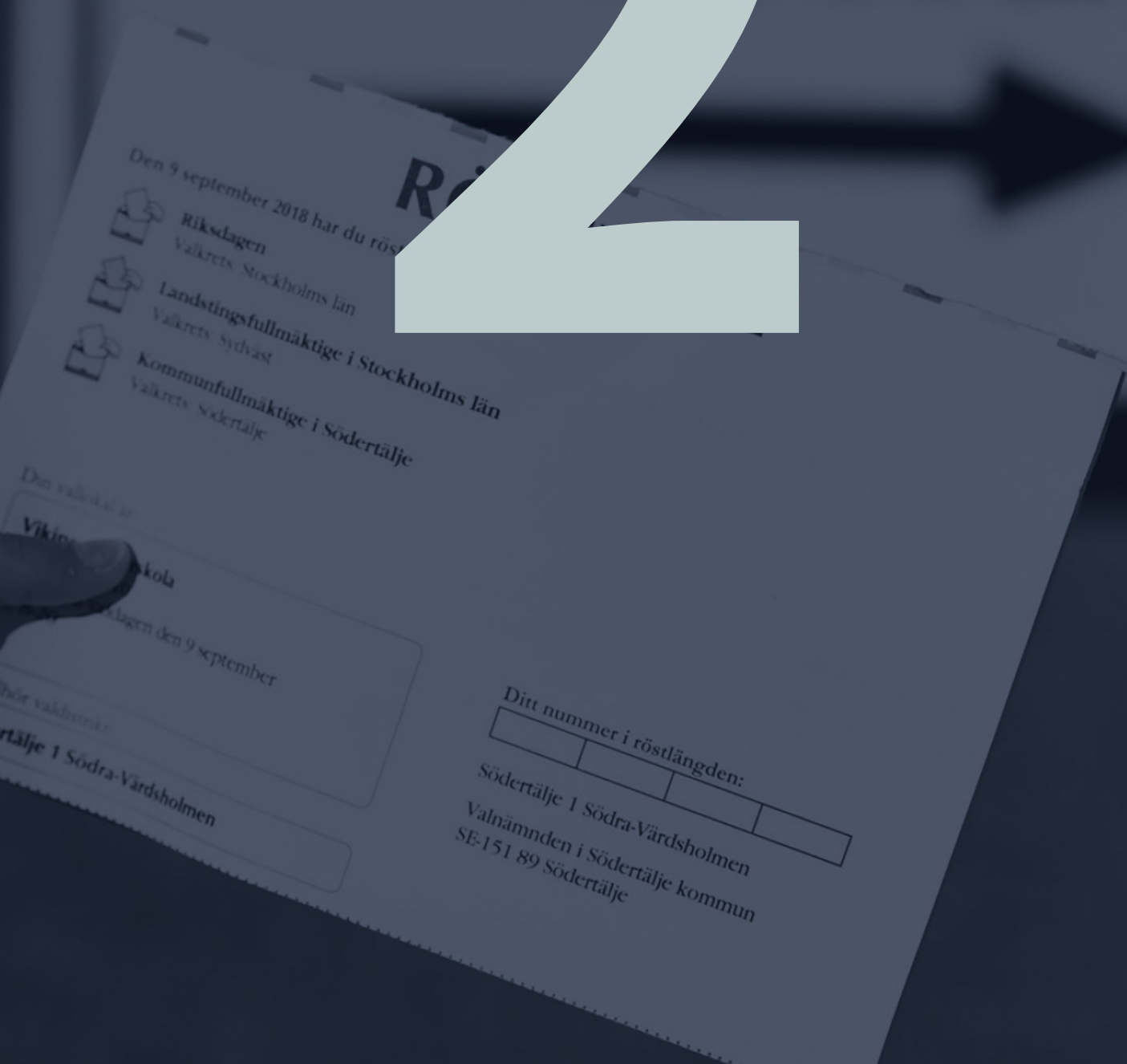
Målbild 2024: Uppsala kommun är en öppen och transparent kommun där kommuninvånarnas kunskaper och erfarenheter är en resurs som ska tas tillvara av kommunen.

Tänk på att: För att nå måluppfyllelsen uppmärksammas nämnderna och bolagsstyrelserna på

- Att med ledning av barnkonventionen säkerställa att ungas inflytande sker i beslut som påverkar dem.
- Att etablera samverkan med organisationer som representerar grupper som är särskilt utsatta för rasism och hatbrott.
- Att etablera samverkan med andra myndigheter och organisationer för att förebygga diskriminering, rasism och hatbrott och att i det arbetet också involvera personer med erfarenheter av rasism men som kanske finns utanför etablerade organisationer.
- Att det inte ska förekomma någon diskriminering på bostadsmarknaden.
- Att arbeta för breda medborgardialoger och särskilt värna om att få in synpunkter från de grupper som annars inte får möjlighet att göra sina röster hörda.

| Åtgärd | Samordnare | Delansvarig | Årtal |
|---|------------|----------------------------------|-----------|
| Kommunen ska tillämpa metoder och former så att underrepresenterade grupper alltid kan delta i medborgardialoger, policy- och planarbete inom kommunen. | KS | Alla nämnder och bolagsstyrelser | 2020–2024 |
| Indikatorer | | | |
| Antal genomförda medborgardialoger i kommunen (årsbasis) och former och medverkan i dessa. | | | |
| Kvalitativa uppföljningar av hur kommunen arbetar med deltagande och inkludering. | | | |

2



Målområde 2: Mänskliga rättigheter i uppdraget som demokratiaktör

De mänskliga rättigheterna skyddas i Sverige främst i tre grundlagar: regeringsformen, tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Regeringsformen slår fast att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. I regeringsformen inkluderas dessutom europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Europakonventionen, i sin helhet. I Sverige har den lokala demokratin de politiska partierna som bas. Det är i fria, allmänna och hemliga val som medborgare utkräver ansvar för tidigare politik och beslutar om vilket parti som ska företräda dem den kommande mandatperioden.

Det är viktigt för den lokala demokratin att skapa processer som bidrar till tillit till den representativa demokratin. Samhället bygger på tillit till människor och grupper emellan. 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 civilsamhällsorganisationer 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 samverka aktivt med civilsamhället.

Kommunen ska löpande bedriva olika former av samarbeten som syftar till att minska diskriminering och utsatthet för olika grupper, men som också stärker det demokratiska deltagandet. Som ett led i att främja de mänskliga rättighe-

terna ska kommunen säkerställa att alla former av hedersrelaterat våld och förtryck aktivt bekämpas.

Vidare fortsätter Uppsala kommun visa, genom uppmärksammandet av olika minnesdagar och stadsvandringar, hur olika former av rasism och kränkningar av de mänskliga rättigheterna har präglat Sverige, Uppsala och delar av befolkningen under historien.

Målbild 2024: Kommunen är en förebild i arbetet med inkludering och demokratiutveckling.

Tänk på att: För att nå måluppfyllelsen uppmärksammas nämnderna och bolagsstyrelserna på

- Att säkerställa att den information som nämnden eller styrelsen tar fram är tillgänglig och i en form som kan förstås av de berörda.
- Att se över informationsmaterial och blanketter ur antidiskrimineringssynpunkt, och att tillse att materialet är fritt från stereotypa beskrivningar.
- Att värna om det breda demokratiska deltagandet innefattande deltagande från underrepresenterade grupper.
- Att säkerställa demokratins mekanismer såsom åsiktsfrihet, förenings- och mötesfrihet, fria, allmänna och hemliga val och rätten till delaktighet.
- Att skapa förutsättningar för att det är möjligt att öppet granska sina beslutsfattare.
- Att bidra till att skapa mötesplatser för människor med olika bakgrund.

| Åtgärd | Samordnare | Delansvarig | Årtal |
|--|------------|----------------------------------|-----------|
| Kommunen ska ligga i framkant genom tillitsskapande dialog och kommunikation. All kommunikation som kommunen tar fram ska vara tillgänglig, begriplig och användbar för alla. Kommunens bemötande utgår från respekt för alla människors lika värdighet. | KS | Alla nämnder och bolagsstyrelser | 2020–2024 |
| Indikatorer | | | |
| Informationsindex för kommunens webbplats (Kolada, Jämföraren, indikatorer för mänskliga rättigheter). | | | |
| Nöjd Inflytande-index (Kolada, Jämföraren, indikatorer för mänskliga rättigheter) | | | |

3



Målområde 3: Mänskliga rättigheter i uppdraget som välfärdsaktör

I Sverige har kommunerna en viktig roll att spela när det gäller att skapa genomslag för FN:s konventioner om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Det handlar till exempel om rätten till hälsa, utbildning, bostad, arbete och att fritt delta i samhällets kulturella liv.

Ibland kan det upplevas som att det finns konflikter mellan målsättningen att uppfylla de mänskliga rättigheterna och begränsningarna i de resurser som finns att tillgå. Det är viktigt att förstå att de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna inte är absoluta utan istället formulerade som ett uppdrag att främja och på bästa möjliga sätt använda de resurser som finns att tillgå. De mänskliga rättigheterna fungerar därmed som en utgångspunkt för ett aktivt arbete som kan leda till minskade kvalitetsbrister och ett mer effektivt resursutnyttjande.

En del av kommunens medel finansierar verksamheter som utförs av privata aktörer eller i olika typer av partnerskap. Det innebär i de fallen att kommunen styr genom avtal och tillståndsgivning. Kommunen ska sträva efter att ha metoder för att kunna granska hur leverantörer lever upp till grundläggande demokratiska värden och mänskliga rättigheter.

Målbild 2024: Uppsala kommun är en öppen och inkluderande kommun fri från alla former av diskriminerande strukturer.

Tänk på: För att nå måluppfyllelsen uppmärksammas nämnderna och bolagsstyrelserna på:

- Att den verksamhet eller service som nämnden eller bolaget tillhandahåller inte ska diskriminera någon.
- Att stödja personal och elever i skolan och förskolan i deras engagemang kring mänskliga rättigheter och antirasism.
- Att se till att den pedagogiska verksamheten organiseras på ett sätt som främjar inkludering av alla.
- Att arbeta för en skola fri från rasism.
- Att se till att skolorna har tillgång till material och metoder för att arbeta mot diskriminering och för värderingar som värnar allas lika värde.
- Att möjliggöra för alla att ta del av det kulturella livet och föreningsliv.
- Att arbeta för att även andra familjebildningar än de traditionella lyfts fram och synliggörs.
- Att vid upphandling av tjänster och varor utarbeta system för att kunna granska huruvida leverantörer lever upp till grundläggande demokratiska värden och mänskliga rättigheter.

| Åtgärd | Samordnare | Delansvarig | Årtal |
|--|------------|----------------------------------|-----------|
| Mänskliga rättigheter är integrerat i nämndernas och bolagsstyrelsernas verksamhets- och affärsplaner. Nämnder och bolagsstyrelser genomför årligen uppföljning och granskningar av verksamheten i syfte att rapportera resultat ur ett rättighetsperspektiv och synliggör eventuell diskriminering. | KS | Alla nämnder och bolagsstyrelser | 2020-2024 |
| Indikatorer | | | |
| Andel verksamhets- och affärsplaner som har minst en åtgärd kopplat till handlingsplan för att främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism. | | | |
| Andel nämnder och bolagsstyrelser som har genomfört granskningar av sin verksamhet ur ett rättighetsperspektiv. | | | |
| Indikatorerna kan behöva kompletteras med kvalitativa studier i syfte att rapportera resultat och framsteg. | | | |

4



Målområde 4: Mänskliga rättigheter i uppdraget som arbetsgivare

Uppsala kommun är den största arbetsgivaren i regionen. Kommunen har som arbetsgivare ansvar för att förebygga och motverka diskriminering genom att följa aktuell lagstiftning. Ett framgångsrikt arbete för att främja en organisationskultur som utgår från allas lika värdighet och rättigheter betyder även att kommunens varumärke som attraktiv arbetsgivare stärks. Den gemensamma värdegrunden; göra skillnad, arbeta tillsammans och välkomna nyskapande ska genomsyra verksamheternas arbete.

Den grundläggande kunskapen om mänskliga rättigheter behöver öka. För att arbetet med mänskliga rättigheter ska få genomslag behöver mänskliga rättigheter konkretiseras och begripliggöras. Det handlar om att visa hur mänskliga rättigheter är en del av kommunal verksamhet och det vardagliga arbetet i praktiken. Kommunen ska därför fortsatt genomföra breda utbildnings- och informationsinsatser.

Uppsala kommun ska se till att det inom hela kommunkoncernen finns förutsättningar för en diskrimineringsfri rekrytering genom att konsekvent tillämpa metoder för saklig och fördomsfri rekrytering. Sammantaget ska kommunens alla arbetsplatser vara fria från diskriminerande strukturer.

Målbild 2024: Uppsala kommun är en kompetent mänskliga rättigheterskommun.

Tänk på: För att nå måluppfyllelsen uppmärksammas nämnderna och bolagsstyrelserna på:

- Att främja ett öppet och inkluderande klimat på kommunens arbetsplatser.
- Att möjliggöra för personer med funktionsnedsättning att få arbetsplatsträning och anställning.
- Vikten av att ledning har engagemang och kompetens för att antidiskrimineringsarbetet ska bli framgångsrikt.
- Att använda kompetensbaserad rekryteringsmetodik för att inte diskriminera sökande på grund av bakgrund eller tillhörighet.

| Åtgärd | Samordnare | Delansvarig | Årtal |
|--|------------|----------------------------------|-----------|
| Kommunen säkerställer att medarbetare och chefer har kompetens för att driva antidiskrimineringsarbetet framåt. | KS | Alla nämnder och bolagsstyrelser | 2020–2024 |
| Indikatorer | | | |
| Antal medarbetare och chefer som har deltagit i någon eller några utbildningsinsatser inom nedanstående områden ökar: Mänskliga rättigheter och rättighetsbaserat arbetssätt, HBTQ+, jämställdhet, nationella minoriteters rättigheter, diskrimineringslagstiftning. | | | |
| Ovanstående indikator kan behöva kompletteras med kvalitativa studier av hur chefer och medarbetares kunskaper blir omsatta i praktiken. | | | |

5



Målområde 5: Kommunens skyldighet att främja och uppfylla de nationella minoriteternas rättigheter

Det finns fem nationella minoriteter i Sverige: judar, romer, samer, sverigefinnar och torne-dalingar. De nationella minoritetsspråken är jiddisch, romani chib, samiska, finska och meänkieli. Gemensamt för minoriteterna är att de har befolkat Sverige under lång tid och har historiska band till landet. I Uppsala kommun bor och verkar människor från alla nationella minoriteter.

Den svenska minoritetslagstiftningen syftar till att skydda de nationella minoriteterna och ge dem möjlighet till information om sina rättigheter, till sina språk och kulturer och delaktighet och inflytande.

5.1 Rätten till information

Kommunen ser till att minoriteterna får information om sina lagstadgade rättigheter på samtliga nationella minoritetsspråk och på svenska. Informationen är tydlig och tillgänglig. Kunskapen om nationella minoriteter och minoritetslagstiftningen är fortfarande låg. De största svårigheterna som de nationella minoriteterna möter i sin kontakt med kommunen är okunskap och diskriminering. Kommunen ska kontinuerligt utbilda medarbetare och chefer om minoriteternas rättigheter. Kommunen efterfrågar också kunskaper i de nationella minoritetsspråken och kulturkompetens vid rekrytering av chefer och medarbetare, vilket är särskilt viktigt inom äldreomsorgen och utbildning.

5.2 Rätten till språk och kultur

Kommunen har ett särskilt ansvar att skydda och främja de nationella minoriteternas språk och kulturer. Minoritetsspråken, som är en del av det svenska kulturarvet, ska bevaras och utvecklas som levande språk. Kommunen ska ha särskilt fokus på barns och ungas utveck-

ling av en kulturell identitet och användning av det egna minoritetsspråket. Kommunen säkerställer att alla nationella minoritetsbarn i grundskolan får modersmålsundervisning i sitt nationella minoritetsspråk om man vill det. Kommunen möjliggör mötesplatser, fysiskt eller digitalt, för de nationella minoriteterna för att främja minoriteternas möjlighet att behålla och utveckla sina språk och kulturer, samt uppmärksammar årligen de nationella minoriteternas högtidsdagar och flaggar på dessa dagar.

5.3 Rätten till delaktighet och inflytande

Kommunen ska regelbundet bjuda in de nationella minoriteterna till samråd för att ge möjlighet till inflytande och att påverka i frågor som berör dem. Det gäller både vuxna och barn och unga. Nationella minoriteter ska kunna påverka agendans innehåll. Samråden och dialogerna genomförs i ett skede där det är möjligt att påverka kommande beslut i frågor som berör dem och i former som är jämbördiga och förtroende-fulla.

Sverigefinnarna har ett utökat skydd i och med att Uppsala kommun är ett förvaltningsområde för finska. Det innebär att sverigefinska kommuninvånare har rätt att använda finska i sina kontakter med kommunen, rätt till finskspråkig förskoleverksamhet och finskspråkig äldreomsorg. Kommunen är också skyldig att erbjuda äldreomsorg på jiddisch, meänkieli, romani chib och samiska om det finns personal som talar språken.

Åren 2016-2020 var Uppsala kommun en utvecklingskommun för romsk inkludering. Arbetet inom ramen för utvecklingskommun har handlat om förstärkta insatser inom arbetsmarknadsförvaltningen, utbildningsförvaltningen, kulturförvaltningen, socialförvaltningen samt stöd till det romska civilsamhället. Arbetet fortsätter inom ordinarie verksamheter efter 2020.

Målbild 2024: Kommunen ligger i framkant i Sverige när det gäller det minoritetspolitiska arbetet.

Tänk på att: För att nå måluppfyllelsen uppmärksammas nämnderna och bolagsstyrelserna på:

- Att genomföra insatser så att nationella minoritetsbarn och unga får information om sina minoritetsrättigheter och ökar deras delaktighet i kommunens processer och samråd.
- Att särskilt arbeta för att barn och unga ska kunna utveckla sin kulturella identitet som nationell minoritet.

- Att utbildningsnämnden årligen följer upp omfattningen av modersmåls-undervisningen i de nationella minoritetsspråken.
- Att genomföra inventeringar för att ta reda på om det finns medarbetare som har språkkunskaper inom de nationella minoritetsspråken, samt fråga om sökande har språkkunskaper i minoritetsspråken initialt vid rekrytering.

| Åtgärd | Samordnare | Delansvarig | Årtal |
|---|------------|----------------------------------|-----------|
| Kommunen ska vartannat år genomföra språkkartläggningar, med syftet att ha överblick över den samlade språkkompetensen i minoritetsspråk. | KS | Alla nämnder och bolagsstyrelser | 2020–2024 |
| Kommunens medarbetare och chefer har kunskap om minoritetspolitiken och kan omsätta den i praktiken. | KS | Alla nämnder och bolagsstyrelser | 2020-2024 |
| Indikatorer | | | |
| Andel medarbetare som talar något minoritetsspråk ökar. | | | |
| Antal medarbetare som tagit del av informationskanaler, informationsfilmer och utbildningar om nationella minoriteters rättigheter ökar. | | | |

Uppföljning

Kommunstyrelsen är ansvarig för handlingsplanen och har därmed det övergripande ansvaret för uppföljning och utvärdering av handlingsplanen. Alla nämnder och bolagsstyrelser ska årligen redovisa resultatet av sitt arbete med att uppfylla de uppställda målen till kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen följer årligen upp handlingsplan i ordinarie programuppföljning. Kommunstyrelsen kan sedan revidera handlingsplanen vid behov. Revidering ska ske genom gemensam beredning.

Relaterade dokument

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- Agenda 2030
- Europeiska konventionen om skydd för mänskliga rättigheter (1950), svensk lag 1995
- FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2008)
- Konventionen om barnets rättigheter, svensk lag 2020 (2018:1197)
- Lagstiftning som berör frågor om nationella minoriteter: Lag (2009:724) om nationella minoriteter, skollag (2010:800) språklag (2009:600) socialtjänstlag (2001:453), bibliotekslag (2013:801)
- 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 2020–2024 (KF 2019)
- Uppsala kommuns handlingsplan för trygghet och säkerhet (KS 2018)
- Uppsala kommuns program mot kvinnofridskränkningar och våld i nära relationer (KF 2016)
- Program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning (KS 2016)
- Arbetsgivarpolicy (KF 2012)
- Riktlinje för medborgardialog (KS 2017)
- Kommunikationspolicy (KF 2017)
- Policy för hållbar utveckling (KF 2017)
- Program för Uppsala kommuns arbetsmarknadspolitik (KF 2017)
- Program och handlingsplan för Uppsala kommuns barn- och ungdomspolitik (KF2019)
- Uppsala kommuns överenskommelse med civilsamhället (KF 2018)
- Kulturpolitiskt program för Uppsala kommun (KF 2020)

