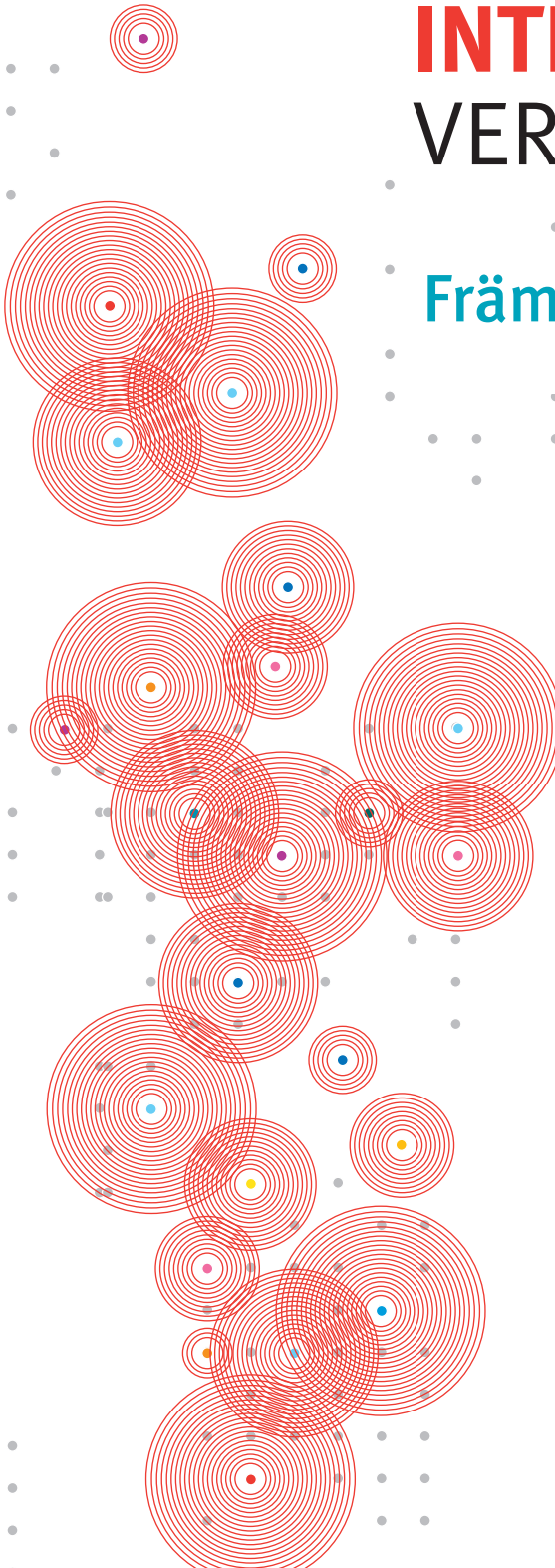


INTEGRATING CITIES VERKTYGSLÅDA

Främja kulturell mångfald



Erkännanden

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

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

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

Arbetet med att ta fram de tematiska riktlinjerna leddes av MIXITIES partner Berlin Senate for Integration and Migration www.integrationsbeauftragter.berlin.de

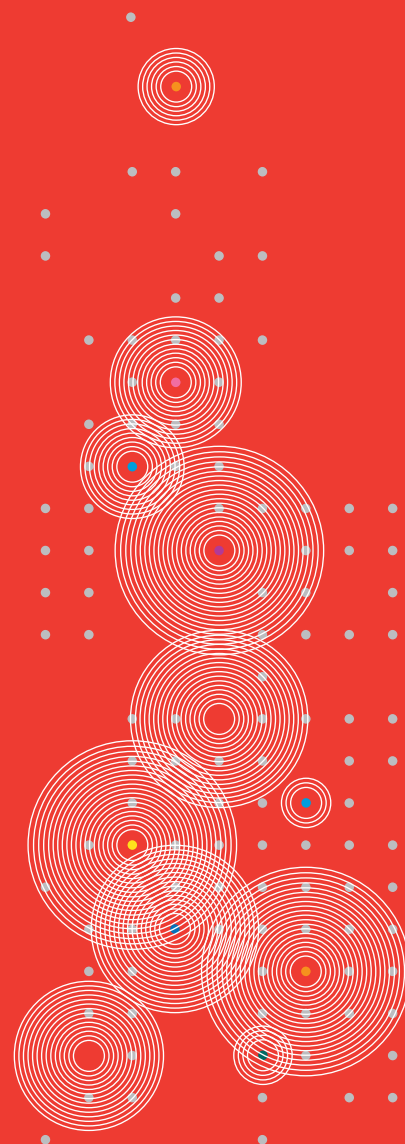
Den finns att få från EUROCITIES asbl
www.eurocities.eu/www.integratingcities.eu / info@eurocities.eu

Författare:

Marcus Engler, Network Migration in Europe



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



Inledning

Denna verktygslåda fastställer **Integrating Cities riktlinjer för att främja kulturell mångfald** - vad det är och hur man kan använda en lista med sammanhangsfaktorer för att anpassa detta europeiska verktyg till er kommuns särskilda omständigheter. Verktygslådan ger vägledning till hur er kommun kan dra störst nytta av riktlinjerna för att främja kulturell mångfald.

Verktygslådan täcker aspekter för att inse möjligheterna med kulturell mångfald i en stad eller kommun. Den är framtagen för att komplettera den annorlunda men besläktade för *Integrating Cities verktygslåda för antidiskriminering*, som fokuserar på hur kommuner och städer kan ta bort hinder som kommer av diskriminerande praxis.

Vad är riktlinjerna för att främja kulturell mångfald?

Det börjar med **Integrating Cities normer** - ett sammandrag över målet med riktlinjerna för att främja kulturell mångfald, tagna från Integrating Cities stadgar.

Riktlinjerna utgår från de nedan angivna delarna:

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

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

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

OFFENTLIGA ÅTAGANDEN

01 Kommunen informerar aktivt om dess åtagande för mångfald. Den årligen integreringsprocessen och i synnerhet utvecklingen av mångfaldskompetens är uppgifter för hela samhället. Genom att aktivt informera om sitt åtagande för mångfald uppmuntrar kommunen andra aktörer att följa dess exempel och skapar förtroende hos invandrarbefolkningen, vilket gör kommunens mångfaldsarbete effektivare.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- Finns det ett offentligt uttalande om kommunens åtagande för mångfald?
- Refererar politiker, kommunalanställda, invandrare och icke-invandrare till detta åtagande regelbundet?
- På vilket sätt förmedlas detta åtagande till media och allmänheten?
- Organiserar kommunen aktiviteter för att främja mångfald och fördelarna med mångfald (t.ex. kampanjer, evenemang, utmärkelser, utställningar, presskonferenser)?

EXEMPEL

Nantes, i Frankrike tog ställning för mångfald genom att lansera en intern strategi 2001 för att främja mångfald i samtliga delar av stadens verksamhet. Stadgan består av sju artiklar gällande mångfald och interkulturella värden, och främjas av alla valda ämbetsmän och gäller för samtliga 4500 tjänstemän som arbetar i staden.

Oslo deklarerade sig 2001 i som en öppen och välkommande stad under mottoet "Oslo - Oslo Xtra Large". Deklarationen "Oslo - en stad för alla" antogs av en enig stadsfullmäktigt, med budskapet "Oslo är en stad där alla invånare har samma värde. Oslos invånare är dess framtid och dess dyrbaraste resurs. Vi är invånare med olika etnicitet, kulturell och religiös bakgrund, vi har alla samma grundläggande rättigheter, skyldigheter och ansvar. (...) Oslos kommun strävar efter att spegla mångfalden hos sin befolkning, bland tjänste- och ämbetsmän, och i de tjänster som den tillhandahåller. Sedan dess har detta åtagande omvandlats till en ambassadsstrategi för att nå samtliga som bor inom kommunen och dess verksamhet.

Hur är det med specifika miljöfaktorer?

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

Hur kan man använda verktygslådan för att främja kulturell mångfald?

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

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

Intern utvärdering

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

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

Utvärdering utförd av kollegor

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

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

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

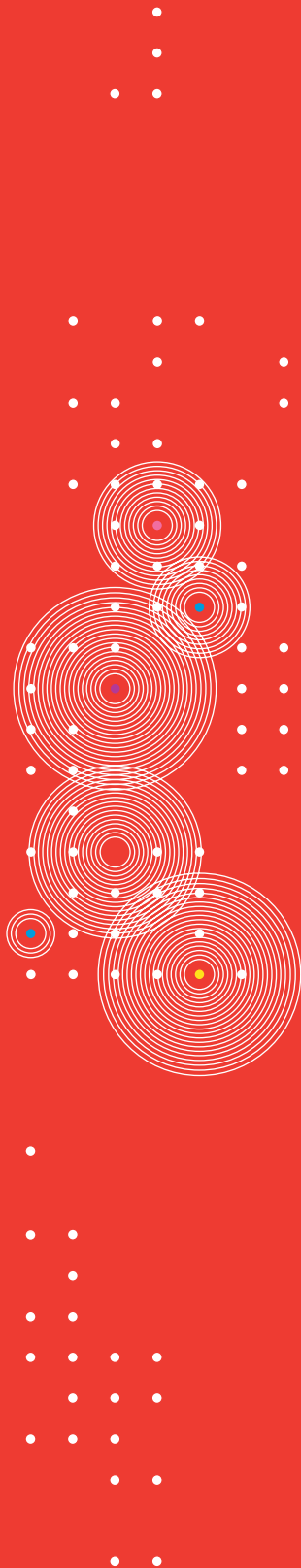
Det är inte ett billigt alternativ utan innebär kostnader för besöken av den kollegiala gruppen och experten som leder arbetet. Men det kan ge nya perspektiv och större erfarenheter från kollegor som kan ha lättare att ifrågasätta lokala bruk.

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

Förbereda en handlingsplan

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

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



INTEGRATING CITIES NORMER:

Kommunen vidtar de åtgärder som behövs för att främja den mångfald som invandring ger, för att dra nytta av hela den ekonomiska, kulturella och sociala potentialen som finns för alla invånare.

Europeiska städer och kommuner blir mer och mer skiftande.¹ Som EUROCITIES *stadgar för Integrating Cities* erkänner, har städer och kommuner en nyckelroll i att välkomna invånarnas mångfald. Om kommuner och städer vill dra full fördel från de olika bakgrunder och potential som deras invånare har, måste de vidareutveckla deras mångfaldskompetens. Utifrån ett normativt perspektiv ska alla invånare likvärdigt representeras inom samhällsservice och politiska institutioner. Utifrån ett affärsperspektiv kan den ökande mångfalden från invandringen, om den hanteras korrekt, spela en stor roll i att stimulera förnyelse, ekonomiska framsteg och livsfullhet i en stad eller kommun. Dessa fördelar med mångfald är fortfarande dåligt utnyttjade.

¹ Mångfaldskonceptet innebär vanligtvis flera dimensioner så som kön, ålder, etnicitet, religion, handikapp, sexuell läggning och utbildning. I de här riktlinjerna refererar vi endast till mångfald som kommer av invandring, det vill säga av invandrare och deras barn.

OFFENTLIGA ÅTAGANDEN

01

Kommunen informerar aktivt om dess åtagande för mångfald.

Den allmänna integreringsprocessen och i synnerhet utvecklingen av mångfaldskompetens är uppgifter för hela samhället. Genom att aktivt informera om sitt åtagande för mångfald uppmuntrar kommunen andra aktörer att följa dess exempel och skapar förtroende hos invandrabefolkningen, vilket gör kommunens mångfaldsarbete effektivare.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- **Finns det ett offentligt uttalande om kommunens åtagande för mångfald?**
- **Refererar politiker, kommunalanställda, invandrare och icke-invandrare till detta åtagande regelbundet?**
- **På vilket sätt förmedlas detta åtagande till media och allmänheten?**
- **Organiserar kommunen aktiviteter för att främja mångfald och fördelarna med mångfald (t.ex. kampanjer, evenemang, utmärkelser, utställningar, presskonferenser)?**

EXEMPEL

Nantes, i Frankrike tog ställning för mångfald genom att lansera en intern stadga 2006 för att främja mångfald i samtliga delar av stadens verksamhet. Stadgan består av sju artiklar gällande mångfald och interkulturella värden, och främjas av alla valda ämbetsmän och gäller för samtliga 4500 tjänstemän som arbetar i staden.

Oslo deklarerade sig 2001 i som en öppen och välkomnande stad under mottot "OXLO - Oslo Xtra Large". Deklarationen "Oslo – en stad för alla" antogs av en enig stadsfullmäktig, med budskapet "Oslo är en stad där alla invånare har samma värde. Oslos invånare är dess framtid och dess dyrbaraste resurs. Vi är invånare med olika etnisk, kulturell och religiös bakgrund, vi har alla samma grundläggande rättigheter, skyldigheter och ansvar. (...) Oslos kommun strävar efter att spegla mångfalden hos sin befolkning, bland tjänste- och ämbetsmän, och i de tjänster som den tillhandahåller. Sedan dess har detta åtagande omvandlas till en ambitiös strategi för att nå samtliga som bor inom kommunen och dess verksamhet.

STRATEGI

02

Kommunen gör främjandet av mångfald till ett strategiskt politiskt mål.

Integrationen av nyligen anlända invandrare är en komplex och långsiktig process. Med denna strukturella utmaning i åtanke, måste främjandet av mångfald prioriteras politiskt på långsikt och ämne för en målmedveten strategi eller ett koncept.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- Har er kommun en långsiktig strategi för att främja mångfald?
- Innehåller strategin nyckelprioriteringar och milstolpar?
- Finns det tillräckliga medel för att införa strategin?
- Känner personal i den kommunala förvaltningen och i kommunal verksamhet och tjänster till strategin och använder de den i sitt arbete? Refererar relevanta aktörer till den?
- Identifierar strategin eller strategiska mål invandrare som en särskild målgrupp?

EXEMPEL

München har en interkulturell integrationspolitik för att främja mångfald inom stadsförvaltningen. Avdelningen för interkulturellt arbete kontrollerar införandet av interkulturell integration genom en uppifrån och ner process och i målsättningar, prioriteringar och indikatorer med hjälp av en budget på 1 miljon euro. Ett exempel på en åtgärd som infördes i samband med strategin var antagandet av en ny uppförandekodex och starkare kundfokus på stadens invandrarkontor. Införandet av stadens strategi har resulterat i ett delat engagemang för interkulturell inriktning inom personalavdelning, tillhandahållandet av tjänster och kvalitetsstyrning.

2010 godkände **Köpenhamn** sin integrationsstrategi som kallas "Engagerad i staden". Som fortsättning på Köpenhamns första integrationsstrategi som godkändes 2006 är målet att göra Köpenhamn till en mer integrerad stad, där alla känner sig hemma och är engagerade i stadens liv och beslut. Båda strategierna har haft tydliga handlingsplaner och finansiering (1,75 miljoner euro för tre år). System för mål och kontroll har också implementerats. Strategin kontrolleras av integrationsdepartementet, som kontrollerar införandet inom relevanta stadsförvaltningar.

LEDNING OCH STYRNING

03

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

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

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- Har kommunen utsett en avdelning eller flera avdelningar som samarbetar och som ansvarar för utvecklingen, införandet och kontrollen av mångfaldsstrategin?
- Har denna person (eller avdelning) tillräckligt med finansiella och juridiska medel för att slutföra denna uppgift?
- Hur framgångsrik har kommunen varit i att integrera mångfaldsfrämjandet inom olika sektorer (t.ex. utbildning, sysselsättning, välfärd, urbanisering, mänskliga resurser, ekonomisk utveckling)?
- Hur effektiv är samordningen av mångfaldsstrategin i olika stadsdelar och på grannskapsnivå?

EXEMPEL

Införandet av **Berlins** integrations- och mångfaldsstrategi samordnas av stadens integrationskommissarie. Sedan 1981 har integrationskommissarien samordnat införandet av stadens integrationspolitik över sektorgränserna. Kommissarien fungerar även som sambandsofficer med externa parter, så som för ledamoten för invandrarrådet, det civila samhället och invandrarorganisationer och förespråkar bra relationer mellan samtliga grupper som bor i staden. Stadens lag om deltagande och integration från 2010 har förstärkt kommissariens roll och gjort processen för interkulturell organisationsutveckling bindande i alla tillämpliga sektorer. Lagen medförde även posten för integrationskommissarie i alla stadsdelar.

Mångfaldsprogrammet “Utbyte i **Köpenhamn**” är huvuddelen och den samordnande strukturen för utförandet av mångfaldsinsatsen för integrationsstrategin i Köpenhamn. Strategin ger tydligt ansvar till tillämpliga avdelningar av stadens förvaltning att följa upp specifika mål, till exempel ansvarar barn- och ungdomskommittén och socialförvaltningen för att genomföra målet med “fler lyckade elever som slutar skolan”. Därmed har alla inom stadsförvaltningen gemensamt ansvar för att stadens mål att “bli en mer öppen och välkomnande stad” ska bli verklighet.

04

Kommunen underlättar engagemanget för invandrargrupper i uppläggningsen av politiken och tar bort hinder för deltagande.

Deltagande av alla invånare är en av demokratins grundprinciper. Representationen av invandrare i politiken säkerställer att deras behov och intressen förstås och bemöts. Genom att ta bort hinder för deltagande aktiveras invandrares potentiella och förmågor och gör det möjligt för dem att bidra fullt ut till kommunen.

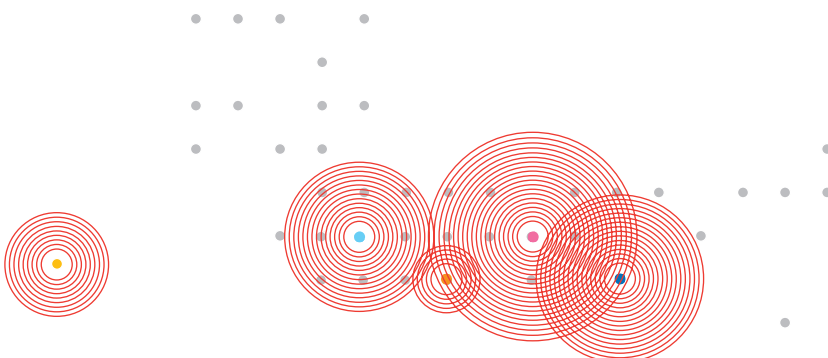
VÄGLEDANDE FRÅGOR

- På vilket sätt rådföras invandrare om utvecklingen och kontrollen av kommunens mångfaldsstrategi?
- Finns det en vald paraplyorganisation som representerar invandrarna i kommunen?
- I vilken utsträckning är invandrare representerade i kommunens rådgivande organ, kommittéer och ämnesbaserade grupper?
- I vilken utsträckning är invandrare representerade bland valda politiker?
- På vilket sätt uppmuntras (potentiella) väljare med invandrabakgrund att rösta?
- Erbjuder kommunen särskilda program för kompetensutveckling för invandrarorganisationer till att bli aktiva deltagare i samhället?

EXEMPEL

Under 2008 genomförde Dublins stadsförvaltning tillsammans med representanter från invandrarorganisationer en "Migrant Voters Campaign" (röstkampanj för invandrare) för att underlätta invandrares deltagande i stadens politiska liv. Eftersom Dublin har lokala rösträttigheter för alla boende, hade kampanjen som målsättning att öka invandrares medvetenhet om detta. Den gav information om att man måste registrera sig för att rösta och om hur röstprocessen fungerar. Kampanjen bestod av en flerspråkig röstutbildningskampanj, utbilda-utbildaren-program med samhällsledare på gräsrotsnivå, en affischkampanj och många allmänna möten. Projektet pågick i ett år under vilket röstregistreringen ökade bland icke iriska dublinbor med 15 %. Kampanjbudgeten var 45 000 euro.

Styrelsen för invandrarorganisationer i Oslo (RiO) representerar nära 300 organisationer från stadens etniska grupper. På senare år har dessa organisationer utvecklats från att arbeta med välgörenhet och invandrarfrågor till bredare politiska frågor som utbildning och barn och ungdomars villkor. RiO:s huvudfråga är att öka medvetenheten om diskriminering och att göra minoritetens röst hör i kommunfullmäktige. Styrelsen tar initiativ till att titta på frågor som de anser vara relevanta och viktiga för invandrabefolkningen. Den är en viktig informationskanal till samhället, andra myndigheter, invandrarorganisationer och övriga samhället. I Norge har alla med giltigt uppehållstillstånd rätt att rösta och bli valda i lokala val. Sedan 2007, har RiO drivit en kampanj som kallas "Valbussen" för att mobilisera minoritetsväljare. I det senaste lokala valet 2011, kom 28 % av ledamöterna i Oslos fullmäktige från invandrabakgrund, varav de flest var födda och uppvuxna i Oslo.



UTOMKOMMUNALA AKTÖRERS ENGAGEMANG

05

Kommunen gör partners och intressenter utanför kommunens ansvarsområden medvetna om, mobiliserar och engagerar dem för att främja sina mångfaldsmål.

Främjande av mångfald är ett projekt för hela samhället. Samarbete med civila organisationer och privata företag kan skapa samverkan, ha inflytande på resurser och ge idéer och bidra till att utveckla en gemensam vision för kommunen. Vissa uppgifter kan hanteras bättre av utomkommunala aktörer, men kan fortsätta att stödjas av kommunen.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- På vilket sätt försöker kommunen att påverka mångfaldsåtgärder hos lokala partners och aktörer som till exempel den privata sektorn, fackföreningar, affärsbolag, hyres- och bostadsrättsföreningar?
- Samarbetar kommunen regelbundet med invandrarorganisationer och andra aktörer som stödjer och arbetar med invandrare?
- Samarbetar kommunen regelbundet med invandrarorganisationer och andra aktörer inom området (t.ex. fackföreningar, affärsbolag, och hyres- och bostadsrättsföreningar)?
- På vilket sätt belönar er kommun utvecklingen av strategier och god praxis gällande mångfald inom lokala företag och/eller i samhället?

EXEMPEL

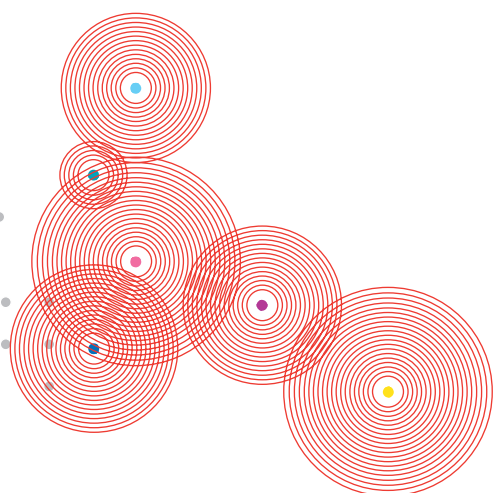
‘Diversity Works for London’ (mångfald arbetar för London) är en handlingsplan från Londons borgmästare som uppmuntrar och stödjer företag för att visa fördelarna med Londons mångfald inklusive etnicitet.

Den ger stöd till företag via

- riktlinjer för mångfaldshantering för små, mellanstora och stora företag
- en verktygslåda för själv utvärdering av företag
- en standard för upphandling och certifiering för jämlikhet och mångfald inom företag (vilket är ett förhandsvillkor för att få göra affärer med Greater London Authority (ung. Stor-Londons myndigheter))
- en databas med fallstudier om organisatorisk utveckling
- underlag för affärsmässiga argument för mångfald.

På DWFL:s hemsida finns det flera olika hjälpmedel för mångfald som kan vara användbara för privata företag.

Brussels Pact erbjuder stöd och certifiering till företag att ta fram en mångfaldsstrategi. Mångfaldskonsulter hjälper intresserade företag att utveckla en SWOT-analys (styrkor, svagheter, möjligheter och hot), identifiera mål och utveckla en handlingsplan sträcker sig över två år inom området för extern kommunikation, rekrytering, hantering av personalresurser och intern kommunikation. Åtgärder som gör i samband med handlingsplanen kan samfinansieras med Bryssels huvudstadsregion med upp till 50 % per företag (som mest 10 000 euro). När företagens handlingsplaner har godkänts av Bryssels huvudstadsregion, får företagen den regionala mångfaldsmärkningen. Märkningen omprövas vart annat år med en ny förstärkt handlingsplan. Än så länge har 20 företag erhållit märkningen.



ÖKA MEDVETENHETEN

06

Kommunen stöder mångfaldsprinciper bland befolkningen.

Media spelar en betydande roll i formandet av attityder och åsikter. Kommuner och städer kan göra mycket för att påverka den allmänna opinionen i frågor som rör invandring och mångfald, och förstärka effektiviteten för deras politik och strategier. Attityder och åsikter kan även påverkas av andra kommunikationskanaler.

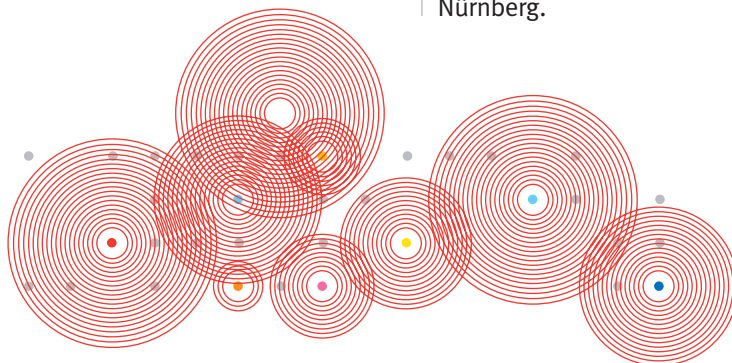
VÄGLEDANDE FRÅGOR

- Har kommunen i samarbete med invandrarorganisationer en strategi (t.ex. etiska regler) för att engagera lokal media, för att uppmuntra korrekt och ansvarsfull nyhetsrapportering om invandrare, invandrargrupper och deras roll i kommunen?
- Finns det metoder för att granska media och reagera på provocerande rapportering?
- Driver kommunen stödkampanjer och evenemang för att informera särskilda målgrupper om mångfald?
- På vilket sätt försöker kommunen påverka de grupper som kan tänkas hysa negativa åsikter gentemot invandrare?
- Organiserar eller stöder kommunen möten mellan olika befolkningsgrupper?
- På vilket sätt hanterar kommunen dolda rasistiska händelser på allmänna platser? Finns det ett rapporteringssystem för dessa? Vad görs som en följd av rapporterna?

EXEMPEL

2010 lanserade Barcelonas stadsfullmäktig en kampanj för att slå håll på rykten, missuppfattningar och de fördomar som många i staden hade om minoriteter och invandrare. Bland kampanjens åtgärder finns bland annat en gratis specialiserade kurser och handböcker om hur man kan slå håll på rykten om invandrare samt en hemsida för att främja kampanjens mål. Barcelonas anti-rykten-nätverk som samordnar kampanjen å stadens vägnar består av mer än 60 organisationer och enskilda.

Nürnberg i Tysklands projekt "Finns där. Invandringens inflytande på Nürnberg" fokuserar på hur invandringen har påverkat Nürnberg sedan 1945. Projektets huvudfokus är de olika sociala, kulturella och ekonomiska influenserna från människor som kom till Nürnberg som flyktingar, immigranter, återförda etniska tyskar och andelen flyktingar från forna Sovjetunionen. Dessa personer anses vara en viktig del av Nürnbergs senare historia eftersom de fortlöpande har påverkat, format, ändrat och utvecklat staden. Projektets huvudmål är att dokumentera och presentera hur Nürnberg har förändrats sedan 1945 inom alla möjliga olika områden. Det riktar in sig mot olika målgrupper i deras typiska miljö. Det ökar medvetenheten om invandring och integration och det faktum att personer med invandrarbakgrund är en naturlig del av vårt samhälle, genom att visa influenserna och fördelarna med invandringen till Nürnberg.



07

Kommunen marknadsför sig aktivt som arbetsgivare, anpassar rekryteringsprocessen och ökar andelen av anställda med invandrabakgrund inom samtliga arbetsnivåer.

Genom att främja mångfald i den egna förvaltningen kan kommuner och städer föregå med gott exempel för andra och skicka ut positiva signaler till invandrare. Etniska och kulturellt mångskiftande grupper gör ett bättre arbete med att ge service till en mångskiftande befolkning och det är större chans att de kommer på innovativa lösningar i detta sammanhang. Då många kommuner och städer har problem med att sysselsätta utländska medborgare på grund av rättsliga begränsningar, måste de undersöka kreativa sätt för att överkomma dessa hinder.

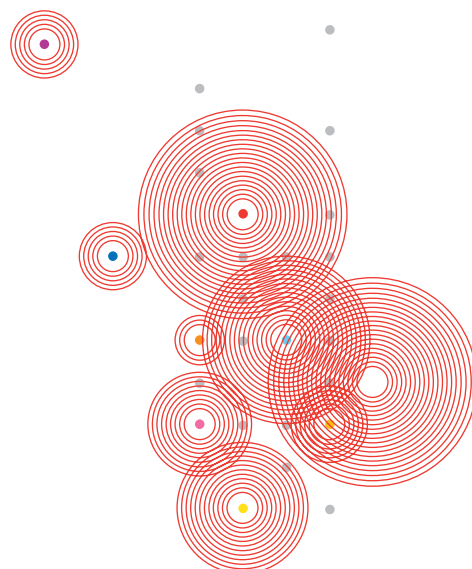
VÄGLEDANDE FRÅGOR

- **I vilken utsträckning återspeglar kommunens arbetsstyrka (anställda direkt av kommunen eller av offentliga företag) kommunens befolkning?**
- **Har kommunen tydliga riktlinjer för mångfald inom mänskliga resurser (HR)?**
- **Har kommunen metoder för att attrahera personer med invandrabakgrund inom samtliga arbetsnivåer så som:**
 - **Annonserat stöd under anställningsprocesser, inklusive praktiska åtgärder (t.ex. hjälp med att känna igen motsvarande kvalifikationer, översättning av referenser, arbetsgrupper för eventuella sökanden),**
 - **Uttryckligt stöd för ansökningar från invandrare i arbetsannonser,**
 - **Gränsöverskridande kunskaper och tillämpliga invandrarpråk anges i arbetsbeskrivningar,**
 - **Arbetsplatspraktik för unga invandrare?**
- **Tillhandahåller kommunen anpassat stöd och tekniker för karriärutveckling för befintlig personal med invandrabakgrund inklusive**
 - **Språkkurser,**
 - **Mentorskap för nyanställda,**
 - **Inskolning på olika avdelningar eller med olika chefer?**

EXEMPEL

Münchens interkulturella integrationskoncept ser representationen av den kulturella mångfalden bland anställda inom staden som en viktig indikator för stadens målsättning lika möjligheter. Som en reaktion på underrepresentationen av invandrare bland de anställda stadstjänstemännen (uppmätt via nationalitet) togs en ny rekryteringsprocedur fram som tydligare betonar värdet av flerspråkighet och gränsöverskridande kompetenser. Information om nya tjänster sprids till organisationer och media som ofta vänder sig till invandrare. Staden har tagit fram två stycken läroplaner (offentlig förvaltning och it) genom vilken åtkomst till en karriär i staden blir tillgänglig även för medborgare utanför EU.

Som resultat på dessa åtgärder ökade andelen nyanställda lärlingar med invandrabakgrund från 11,6 % 2006 till 16,2 % 2009. Målet är att 20 % av yngre anställda ska ha invandrabakgrund 2013.



PERSONALUTVECKLING

08

Kommunen utbildar sina anställda (tjänstemän, andra anställda, inklusive anställda inom offentliga företag som ägs av kommunen) i mångfaldskompetens.

Att de anställda har mångfaldskompetens är viktigt för att utveckla politik och tillhandahålla tjänster som möter behoven hos en blandad befolkning. Sådan kompetens är även viktig för att arbetet ska löpa smidigt internt i en arbetsstyrka som blir mer och mer mångskiftande.

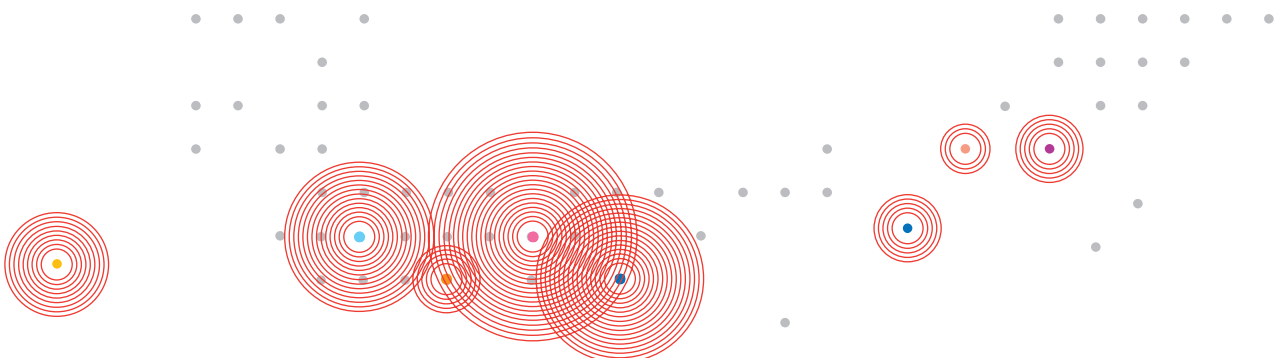
VÄGLEDANDE FRÅGOR

- Har kommunens personalavdelning regler för att öka sin personals mångfaldskompetens på alla nivåer och alla avdelningar?
- Erbjuder kommunen gratis utbildning inom mångfald till de anställda?
- Anpassas denna utbildning efter de olika behov som personalen inom olika sektorer och positioner har?
- På vilket sätt tas mångfaldskompetens med i beräkningen när personal värderas och vid karriärutveckling?
- Finns det personal som ansvarar för att arbeta för mångfald på varje avdelning eller arbetsområde?

EXEMPEL

Madrid erbjuder personal specifika och frivillig utbildningar som syftar till att öka kunskap och medvetenhet om mångfaldsfrågor bland stadsanställda på alla nivåer. Kurserna som organiseras av institutet för utbildning och studier på Madrids lokala regering vänder sig främst till personal som arbetar direkt med invandrare som politiskt ansvariga, socialarbetare och andra. Kurserna ökar även medvetenheten om diskriminering och främlingshat bland stadsanställda genom att dessa frågor tas med i personalutbildningskurser.

I samband med den interkulturella strategin har München definierat en kvalitetsstandard för interkulturell utbildning, som ger en gemensam definition för målsättningar, innehåll, utvärdering och nyckelkoncept för utbildning som är bindande för alla utbildningsgivare. Utbildningar är utformade för att stödja stadsanställda att bättre kunna möta dagliga behov i en mångskiftande stad. Hittills har ungefär 1850 personer på Münchens integrerade samhällstjänstecenter och 500 sjukvårdare som arbetar på deras departement deltagit i interkulturella utbildningar.



BEHOVSBEDÖMNING

09

Kommunen säkerställer att invandrades behov förstås och uppfylls av tjänsteleverantörer.

Precis som andra sociala grupper har invandrare specifika behov, beteendemönster eller uppfattningar som personalen bör vara medveten om när de utformar och levererar tjänster som är ämnade för hela befolkningen. Detta är relevant för allmänna eller invandrarspecifika tjänster, för tjänster som tillhandahålls av kommunen eller å dess vägnar.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- På vilket sätt tas de boendes mångskiftande bakgrund med i beräkningen när offentliga tjänster utformas och införs (t.ex. boende, utbildning, fritid, social- och hälsovård, sysselsättning och polisarbete)?
- På vilket sätt tar kommunen tillvara på återkoppling från invandrare för att anpassa hur tjänster levereras?
- Tillhandahåller kommunen tjänster inom områden som begravning, skolbespisning, fritid (avdelningar eller tidpunkter för endast kvinnor) på ett sådant sätt som tillgodoser behoven hos alla invånare oavsett bakgrund och förväntningar?

EXEMPEL

I **Köpenhamn** anpassas en del av tjänsterna för att förse behoven hos identifierade kulturella och religiösa grupper. Till exempel, så tillgodoser staden vissa kulturers behov genom att erbjuda avdelningar och tider för endast kvinnor på en del sportanläggningar så väl som begravningsceremonier som tillgodoser de religiösa behoven hos både muslimska och judiska grupper. Utöver detta har Barnkommissionen sedan 2006 infört ett initiativ vars syfte är att främja hälsosamma måltider i stadens skolor och svara på önskemål som att tillhandahålla alternativ till griskött i skolmåltider. Detta har främjat dialoger och utbyte mellan studenter och stadsbefolkningen.

I **Oslo** säkerställer man att integration och öppenhet för mångfald finns med i alla offentliga tjänster, framför allt på skolor och barnhem, socialtjänst och sjukvård. Sedan 2005 måste alla offentliga tjänster årligen rapportera om hur de har anpassat tjänsterna till behoven och preferenserna hos en etniskt och religiöst mångskiftande befolkning och vilka metoder och åtgärder som används för att säkerställa jämlikhet i tjänsteleveransen. Resultaten visar att de flesta offentliga tjänster konsulterar representanter för minoritetsgrupper som använder deras tjänster; två av tre riktar informationen efter minoriteters behov; en av fyra är öppna för minoriteters kulturella och religiösa preferenser.

VÄLKOMNANDE KULTUR

10

Kommunen säkerställer att nykomlingar tas emot ordentligt.

Många nyligen ankomna invandrare behöver proaktiv assistans och hjälp med anpassning. En välkomnande kultur skapar en förtroendeingivande atmosfär för nykomlingar och är ett tecken på engagemanget för fördelarna med invandring och mångfald. Den första kontakten mellan nykomlingar och kommunens anställda kan ha stor vikt för integrationen på lång sikt.

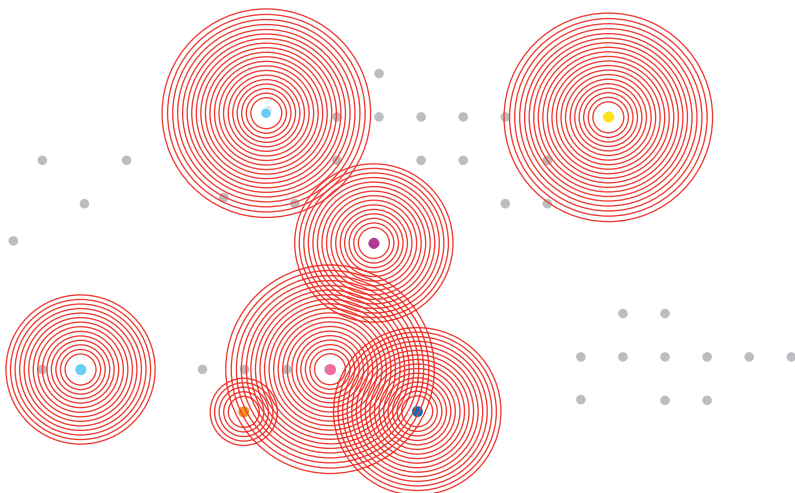
VÄGLEDANDE FRÅGOR

- **Tillhandahåller kommunen uttömmande informationsmaterial på olika språk till nykomlingar?**
- **På vilket sätt hjälper kommunen personer, som nyligen har flyttat till kommunen från utlandet, med att ta sig fram genom byråkratin?**
- **Känner invandrare till välkomst- och mottagningstjänsterna och finns de på olika språk?**
- **Tillhandahåller kommunrepresentanter ledarskap för att driva en välkomnande kultur i kommunen?**
- **Finns det en utsedd byrå eller ett samarbete mellan avdelningar för samordning av välkomnande av nykomlingar?**

EXEMPEL

2008 startade **Florens**, i Italien, en kommunal enhetlig invandringsmottagning (Sportello Unico Comunale Immigrazione) som förenklar de administrativa procedurerna för stadens ökande antal utlänningar. Innan denna mottagning fanns var nya invånare tvungna att navigera genom ett komplext system som sträckte sig över kontor i hela staden bara för att få uppehållstillstånd. Idag är allt detta och andra relaterade procedurer så väl som hjälp och nödvändig information som invandrare behöver för att stadga sig och bli etablerade invånare, inklusive information om sjukvård, utbildning, boende, arbetsmarknads kvalifikationer, osv. samlade inom denna mottagning. Vid behov erbjuds denna hjälp på invandrarnas språk via tolkar.

Tammerfors har ett drop-in-center för att hjälpa nykomlingar att hitta information som behövs för att bosätta sig i staden. Med 10 rådgivare som talar 17 invandarspråk flytande erbjuder centret invandrare nyttig information och goda råd om vardagliga frågor, som sjukvård, anställning, sjukvård, och information om språkkurser, bland annat. På grund av det låga antalet invandrare är centret ett samarbete mellan Tammerfors och kringliggande kommuner och hjälper invandrare på plats, men även per telefon och e-post.



MEDLING

11

Kommunen tar aktivt upp potentiella och framträdande konflikter som uppstår på grund av den ökande mångfalden.

Ökande mångfald kan orsaka specifika konflikter eller ge upphov till utmanande situationer. Om sådana spänningar inte tas ordentligt om hand på en gång finns det risk att de eskalerar och att de kan äventyra de framsteg som gjorts med den sociala integrationspolitiken i kommunen. Eftersom öppna konflikter är svåra att förutse och kontrollera är det ytterst viktigt att förebygga dem.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- Har kommunen en strategi eller tillvägagångssätt för att förhindra konflikter som kommer sig av ökande mångfald?
- Identifieras och övervakas potentiella konfliktområden eller frågor i kommunen?
- Finns det ett tillräckligt stort antal av tjänstemän som arbetar ute på fältet som har utbildning i medling och konflikthantering och som kan ingripa när konflikter, som har med invandring och mångfald att göra, uppstår?
- Hur agerar kommunen för att slå håll på myter och stereotyper?
- Har kommunen någon metod som kommunfullmäktige, andra offentliga instanser och lokal media kan använda för att samordna responsen på incidenter eller frågor som kan skada fungerande interkulturella relationer?

EXEMPEL

Den interkulturella medlingstjänsten i [Barcelona](#) strävar efter att underlätta interkulturell kommunikation och förebygga konflikter mellan grannar och grupper. Tjänsten fungerar som en bro mellan enskilda och grupper från olika socio-kulturell bakgrund. Tjänsten arbetar utefter tre huvudaxlar, mellanmänsklig medling, gruppmedling och översättningsstöd.

UPPHANDLING

12

Mångfaldsprinciper tillämpas vid upphandling och anbudsgivning för kommunala kontrakt.

Genom att tillämpa mångfaldsprinciper vid upphandling och anbudsgivning kan en kommun med hjälp av det inflytande som dess köpkraft ger enkelt föra mångfald vidare bortom gränserna för deras befogenhet. Detta gör även kommunens engagemang för mångfald tydligare och skapar arbetstillfällen för invandrare. Tillämpningen av mångfaldsprinciper vid upphandling gäller för både leverantörer som respekterar mångfald och invandrarägda företag.²

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- **Prioriterar kommunens upphandlingsregler för varor och tjänster företag som har en mångfaldsstrategi?**
- **På vilket sätt är mångfaldsnormer implementerade i bestämmelserna för offentlig upphandling?**
- **Är krav på mångfald inkluderade i beskrivningarna för anbudsgivning?**
- **På vilket sätt säkerställer kommunen att invandrare som levererar varor och tjänster (t.ex. företag som ägs av personer med invandrarbakgrund) har samma möjligheter vid upphandling?**
- **På vilket sätt gör kommunen det möjligt för eller uppmuntrar invandrarägda företag att ansöka om offentliga kontrakt?**
- **På vilket sätt marknadsförs mångfaldsprinciper till leverantörer?**

EXEMPEL

När **Köpenhamn** väljer ut leverantörer av varor och tjänster prioriterar staden företag med en mångfaldsstrategi. Staden åberopar även klausuler i deras upphandlingskontrakt som i vissa fall kräver att leverantörer måste rekrytera en viss procent arbetslösa personer (en grupp där invandrare är överrepresenterade) så väl som att de måste införa praxis för mångfaldshantering i deras personalpolitik. Sedan september 2010, har klausuler som kräver anställning av praktikanter åberopats, vilket ledde till att 15 anställningsavtal hade skrivits under i slutet av december. Det förväntas staden kommer att använda den typen av klausuler mer och mer.

I **London** har man en upphandlingsnorm för att certifiera företag att hålla en basnivå på jämlikhet, mångfald och integration. Att uppfylla denna norm är ett förhandsvillkor för upphandlingar i den offentliga sektorn. Företag måste visa vad de gör för att förhindra diskriminering i alla delar av företaget för att erhålla certifiering så att de uppfyller kraven för Londons upphandlingsnorm. Utvärderingen går igenom olika steg och är mer krävande för större företag. Vid sidan om Londons grundläggande upphandlingsnorm har en "guldnorm" tagits fram. För företag som uppfyller de högsta nivåerna av utförande med sin mångfalds- och jämlikhetspolitik.

² Mer information om de juridiska aspekterna av social upphandling och implementeringssätt finns i Socialt ansvarsfull upphandling: En handledning till hänsyn i offentlig upphandling (finns tillgänglig på <http://ec.europa.eu/progress>) och Handbook on Supplier Diversity in Europe (finns tillgänglig på www.migpolgroup.com)

KONTROLL OCH UTVÄRDERING

13

Mångfaldsstrategin kontrolleras och utvärderas regelbundet.

Integration och utveckling av mångfaldskompetenser är komplexa och snabbt föränderliga processer. Det sociala sammanhanget och det politiska gensvaret på det bör ständigt granskas, anpassas och utvecklas tillsammans med mångfaldsstrategin för att säkerställa att de fortsätter att riktas mot verkliga behov, effektivt och ändamålsenligt.

VÄGLEDANDE FRÅGOR

- Har kommunen regelbunden rapportering om mångfaldsstrategin och handlingsplanen för mångfald?
- Leder analyserna och utvärderingarna till förändringar av kommunens verksamhet?
- Samlar kommunen regelbundet in kvantitativa och kvalitativa data om integration och mångfald från olika sektorer (t.ex. sysselsättning, boende, sjukvård, utbildning, upphandling)?
- Hur utvärderar kommunen effekterna av kampanjer och andra initiativ för att främja mångfald?

EXEMPEL

Integrationsbarometern är ett webbaserat verktyg som är baserat på mål som står med i Köpenhamns Integrationspolicy för att kontrollera framstegen för integrationsstrategin. Barometern har funnits sedan 2006 och kontrollerar åtta mål inom fyra temaområden (utbildning, arbetsmarknad, sårbara grupper och integration/mångfald). Informationen samlas in genom undersökningar så väl som genom central och lokal statistik. Policyns övergripande mål - att Köpenhamn ska bli en integrerad stad - mäts med interkulturella städers index. Som en del av kontrollen publiceras även kommentarer och analyser som tagits fram av kontoret för integrationspolicyn på stadsfullmäktige på Integrationsbarometerns webbsida som är tillgänglig för allmänheten.

Baserat på integrationskonceptet "Uppmuntra mångfald – stärk sammanhållningen" introducerades i Berlin 2017 ett omfattande system för att kontrollera integrationsprocesser och mäta resultaten av integrationsregler. Kontrollsystemet är grundat på kategorin "invandrabakgrund" (inklusive utlänningar, invandrare och deras barn) och består av ett stort antal indikatorer t.ex. inom arbetsmarknaden, utbildning, företagande, urban sammanhållning, sjukvård, kultur, rättslig integration, interkulturella organisationers utveckling. Det ger stadsanställda en bättre förståelse för integrationsprocessen och är en bevisbas för strategisk planering och styrning av integrationsregler i Berlin. En lista med kriterier för att bedöma resultat och insatser gjorde politiska beslut om integration mer lättförståeliga och genomsynliga.

Miljöfaktorer

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

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



Om MIXITIES:

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

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

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

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

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

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



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

