



# NGO:ers arbete mot diskriminering i Nederländerna

En informationskrift  
från Integrationsverket





# NGO:ers arbete mot diskriminering i Nederländerna

En informationsskrift  
från Integrationsverket



# NGO:ers arbete mot diskriminering i Nederländerna

Utgivet av Integrationsverket, Norrköping 2001, © Integrationsverket

Tryckeri: LTAB, Linköpings Tryckeri AB 2001.885

Formgivning och grafisk produktion: Forma Viva, Linköping

ISBN 91-89609-06-9

## ■ INNEHÅLL

<b>Sammanfattning</b> .....	4
<b>1. Inledning</b> .....	7
<b>2. Lagstiftning mot diskriminering i Nederländerna</b> ...	9
Likabehandlingslagen .....	9
Indirekt diskriminering .....	9
Positiv särbehandling .....	10
Likabehandlingskommissionen .....	10
Kommissionen har flera funktioner .....	11
Hur arbetar kommissionen i ett konkret fall? .....	12
Krav på årlig mångfaldsrapport från arbetsgivarna .....	13
<b>3. Nationell antidiskrimineringsbyrå - LBR</b> .....	14
Målgrupper .....	15
Dokumentationscenter .....	15
Databas och juridisk databas .....	16
Information och vägledning .....	16
Skolan och expertgruppen för undervisning .....	18
Projekt SWR "Skola utan rasism" .....	20
Juridisk rådgivning, forskning och råd i policyfrågor .....	20
Media och fördomar .....	21
Internationellt arbete .....	22
Experthjälp och andra resurser .....	22
<b>4. Lokala antidiskrimineringsbyråer</b> .....	24
Lokal antidiskrimineringsbyrå i Tilburg .....	27
Lokal antidiskrimineringsbyrå i Haag .....	31
<b>5. Lärdomar från Nederländerna</b> .....	40



## Sammanfattning



■ Denna informationskrift har för syfte att sprida information om NGO:ers (*NGO= Non Governmental Organisations*) arbete mot etnisk diskriminering i Nederländerna, med fokusering på de antidiskrimineringsbyråerna (*betecknas ADB i Nederländerna*).

■ Skriften redovisar erfarenheter från lokalt antidiskrimineringsarbete i ADB-form och bygger på ett studiebesök som Integrationsverket gjorde i Nederländerna i maj 2001. Verket besökte The National Bureau Against Racial Discrimination, LBR, den mest etablerade av de nationella NGO:erna samt två lokala ADB:er för att få en bild av hur de fungerar i skilda stadsmiljöer och med olika resursstrukturer. Valet föll på en mindre byrå i den mellanstora staden Tilburg och en byrå med större organisation och större resurser i storstaden Haag.

■ Skriften beskriver dessa tre organisationers arbete för att förebygga och motverka rasism. En kort beskrivning av lagstiftning och rättsmyndigheter finns också med i ett av de inledande avsnitten.

■ Idag finns det i Nederländerna ca 40 NGO-baserade lokala initiativ som utformas enligt ADB-modellen. De är spridda över hela landet och uppvisar en rik variation vad gäller verksamhetsinriktningar, arbetsmetoder, organisations- och personalresurser. Det faktum att det finns så många initiativ av denna typ i Nederländerna med en så pass utvecklad kompetens och förankring bör ses mot bakgrund av en lång process. Denna process har tagit många år och bygger på ett långsiktigt engagemang från både NGO:er och myndigheternas sida.

■ Det lokala NGO-arbetet i Nederländerna imponerar på grund av sin utvecklingspotential, organisatoriska styrka

och förankring hos myndigheterna samt sina breda erfarenheter och sitt professionella ledarskap.

■ Arbetet som ADB:erna bedriver kan i allra högsta grad fungera som en inspirationskälla för de aktörer i Sverige som vill verka för att utveckla det lokala utvecklingsarbetet mot diskriminering.

■ Ett genomgående tema som företrädare för både nationella och lokala organisationer i Sverige ofta återvänder till i samtal med Integrationsverket är deras strävan efter ett konstruktivt och effektivt samarbete med andra aktörer, både organisationer och myndigheter.



■ Kort sammanfattat kan följande viktiga erfarenheter från LBR och lokala ADB:erna i Nederländerna vara relevanta för svenska diskussioner om hur det nationella och lokala NGO-arbetet i byråform skulle kunna förstärkas.

### ■ ■ ■ ■ *Det lokala NGO-arbetet imponerar på grund av dess utvecklingspotential* ■ ■ ■ ■

■ **Professionell grundbemanning** är avgörande för frivilliga organisationer. Visserligen bygger flera byråverksamheter i Nederländerna på en blandning av såväl frivilliga som anställda, men det är den professionella bemanningen som utgör ryggraden i organisationen. För ADB:erna i Holland är det orealistiskt att tänka att endast frivilliga arbetar inom byråerna.

■ **Tillgänglighet.** En solid organisation och en jämförelsevis stabil finansiering ger ADB:erna möjlighet att ha egna lokaler med en lämplig geografisk lokalisering. Även funktionella öppettider ger en önskvärd tillgänglighet.



■ **Bred förebyggande inriktning.** Ett viktigt mål för byråerna är att arbeta förebyggande på ett brett fält. Genom olika projekt och verksamhetsgrenar prövade man sig fram till de mest effektiva sätten att arbeta förebyggande.

■ **Långsiktigt myndighetsstöd.** Den positiva utvecklingen av ADB:erna i Nederländerna har möjliggjorts att kommuner och andra myndigheter stödjer verksamheten genom kontinuerligt ekonomiskt stöd.

## ■ ■ ■ ■ *En nationell NGO är både en stödjande resurs och en inspirationskälla* ■ ■ ■ ■

■ **Organisationssamverkan.** En annan positiv faktor i ADB:ernas utvecklingsprocess har varit att byråerna lärt sig att samarbeta sinsemellan och att bygga nätverk i form av en fungerande nationell samverkansstruktur.

■ **Nationell NGO aktör spelar en viktig roll.** En nationell NGO som stödjande resurs och inspirationskälla bidrar till att understödja utvecklingen av lokala ADB:er och andra lokala initiativ. Detta är fallet i Nederländerna med LBR (Nationella byrå mot rasdiskriminering) som fungerar som en instans som erbjuder lokala aktörer rådgivning och tillgång till expertis i olika frågor.

■ **Gott samarbete med institutionella aktörer.** Erfarenheter från ADB:erna som verket besökte visar att en central framgångsfaktor har varit förmågan att utveckla en bra dialog och goda relationer, som ofta bygger på nätverkskontakter - ibland personliga sådana - med myndigheter och andra aktörer, som är viktiga för att förebygga och motverka diskriminering. Detta är en förutsättning för påverkansarbete och eventuellt samarbete mellan NGO:er och myndigheter.



## 1. Inledning

Syftet med denna skrift är att sprida information om NGO:ernas (*Non Governmental Organisations*) arbete mot etnisk diskriminering i Nederländerna, med fokusering på de lokala Antidiskrimineringsbyråerna (*ADB*).

Arbetet mot rasism och etnisk diskriminering som bygger på lokala insatser och på NGO:ernas insatser har haft en mycket intressant utveckling i Nederländerna. Att ta lärdom av erfarenheterna från detta arbete borde ha betydelse för en pågående diskussion i Sverige om vilket utvecklingsarbete som behövs för att förstärka de frivilliga organisationernas arbete mot rasism och etnisk diskriminering.

Denna skrift redovisar erfarenheter från nationellt och lokalt antidiskrimineringsarbete i Nederländerna och bygger på ett studiebesök som Integrationsverket gjorde i Nederländerna i maj 2001. Verket besökte The National Bureau Against Racial Discrimination, LBR, den mest etablerade av de nationella NGO:erna samt två lokala ADB:er för att få en bild av hur de fungerar i skilda stadsmiljöer och med olika resursstrukturer. Valet föll på en mindre byrå i den mellanstora staden Tilburg och en byrå med större organisation och större resurser i storstaden Haag.



### **Arbetet mot rasism i Nederländerna bygger på lokala initiativ och på NGO:ers insatser.**

Skriften beskriver dessa tre organisationers arbete för att förebygga och motverka rasism och etnisk diskriminering. En kort beskrivning av lagstiftning och rättsmyndigheter finns också med i ett av de inledande avsnitten.

Som ett led i Integrationsverkets samarbete med NGO:er, som aktivt arbetar mot rasism och diskriminering, inbjöds en företrädare för vardera två organisationer att delta i studieresan. De två inbjudna organi-





Du malbona domoj mang-xas kvin bieroj. Nau domoj trinkis tri kalkuliloj. La tre eta birdoj veturas rapide,

sationerna var Byrån mot etnisk diskriminering i Norrköping och Integrationsforum i Trollhättan.

Denna skrift bygger till en del på ett underlag som Marina Ettling, lärare och verksam vid Byrån mot etnisk diskriminering i Norrköping, utarbetat på uppdrag av Integrationsverket.

Skriften i sin helhet bygger på bearbetning av uppgifter från informationsinsamling och samtal med NGO-aktörer som fördes under verkets studieresa till Nederländerna. I ett avslutande avsnitt redovisas några lärdomar från det nederländska NGO-arbetet som bör uppmärksammas och diskuteras i Sverige.

## 2. Lagstiftning mot diskriminering i Nederländerna

### Likabehandlingslagen

Nederländerna antog 1994 en ny lag mot diskriminering (*se nedan*), den så kallade Likabehandlingslagen. Kanadas Human Rights Act var en förebild. Detta är intressant eftersom Nederländerna främst influerats av den kontinentala juridiska traditionen, till exempel den franska, som använder straffrätten som ett verktyg mot diskriminering i stället för civilrätt som är vanligt i så kallade common-law länder som England, USA och Kanada.

Likabehandlingslagen är en civilrättslig lag (§1) som ska tillförsäkra "Lika behandling av människor oberoende av religion, tro, politisk åsikt, 'ras', kön, nationalitet, sexuell läggning eller civil status." ("*Equal treatment of persons irrespective of their religion, belief, political opinion, race, sex, nationality, heterosexual or homosexual orientation or civil status*").



**Språkkrav i en platsannons kan verka neutrala, men diskriminera i praktiken om språket inte är viktigt för just det arbetet.**

### Indirekt diskriminering

Lagen omfattar både direkt och indirekt diskriminering. Direkt diskriminering innebär ojämlig behandling som bygger på någon av grunderna som nämns ovan. Om en person inte får hyra en lägenhet på grund av att personen ifråga är homosexuell, är det fråga om direkt diskriminering.

Indirekt diskriminering sker till exempel när det ställs krav som verkar neutrala, men som indirekt leder till diskriminering. Språkkrav i en platsannons för en kock att behärska nederländska flytande är ett exempel. Kravet verkar neutralt, men i praktiken diskrimineras personer som inte talar perfekt nederländska, med stor sannolikhet många invandrare, eftersom språkkravet inte är så viktigt för just det här arbetet.



## Positiv särbehandling

Lagen (§2:3) tillåter positiv särbehandling av kvinnor och etniska minoriteter. Lagen förbjuder diskriminering inom arbetslivet. Detta förbud omfattar platsannonser, anställningsprocesser, beslut att anställa eller avskeda, anställningsvillkor, utbildningsmöjligheter och befordran (§5). Dessutom är det förbjudet att diskriminera vid antagning till olika yrkes-sammanslutningar (§ 6).

Därutöver är det förbjudet för näringsidkare att diskriminera när det gäller gods och tjänster. Det är också förbjudet att diskriminera i karriär- och utbildningsrådgivning om diskriminering sker inom ramen för en affärs-verksamhet. Diskrimineringsförbudet avser också den offentliga förvaltningen, institutioner som är aktiva inom områdena boende, socialtjänst, hälsovård, kultur eller utbildning (§ 7).



## Kommissionens *nio* ledamöter utses av justitieministern i samråd med fyra andra ministrar i Nederländernas regering.

### Likabehandlingskommissionen

Utifrån likabehandlingslagen (1994) etablerade den holländska regeringen Likabehandlingskommissionen. Det är en självständig kommission till vilken individer kan vända sig med anmälningar om bristande likabehandling vad gäller religion, personliga åsikter, politiska åsikter, 'ras', kön, nationalitet, sexuell läggning, civilstånd och anställningslängd. Kommissionen bygger på en tidigare kommission som arbetade med likabehandling mellan män och kvinnor och har även tagit över dess ansvarsområden.

Kommissionen som består av nio ledamöter och lika många ersättare utses av justitieministern i samråd med fyra andra ministrar. Mandatperioden är sex år. Ordföranden och viceordföranden måste uppfylla samma kvalifikationer som ordinarie domare och arbetar heltid. De övriga ska ha erfarenhet av och kunskaper om likabehandlingspolicy och antidiskrimineringslagar och utses på halvtidsbasis.

Kommissionen har ett kansli samt möjlighet att få stöd från särskilt ut-

sedda regeringstjänstemän. Kommissionen är uppdelad i tre enheter. En enhet arbetar med könsdiskriminering, en med 'ras' och/eller nationalitetsdiskriminering och en med övriga diskrimineringsgrunder.

Kommissionen har flera funktioner

Kommissionens huvuduppgift är att tolka lagen och se till att den åtföljs. Mer konkret innebär detta att kommissionen på eget initiativ inleder en undersökning av en anmälan för att kunna avge yttranden och rekommendationer samt att driva fall i domstol.

Därmed har kommissionen två huvudfunktioner. Dels en slags juridisk funktion där den ska avge självständiga yttranden, dels en funktion som "målförare" eller "advokat".

Kommissionen analyserar anmälningar för att se om lagens krav på likabehandling i arbetslivet har uppfyllts. Kraven gäller också näringsverksamheter som berör gods och tjänster vilket innebär att likabehandling även gäller för t ex försäkringar, banktjänster och telefontjänster.



**Intresseorganisationer får göra anmälningar endast om de är officiellt grundade för att tillvarata människors intressen som är angivna i likabehandlingslagarna.**

Vilken individ som helst som anser att han eller hon har utsatts för bristande likabehandling kan lämna in en anmälan. Detta kan även göras genom ett ombud – en släkting, en fackförening eller en antidiskrimineringsbyrå. Även om ett ombud lämnar in anmälan så kan inte anmälaren vara anonym.

Olika intresseorganisationer kan också lämna in anmälningar till kommissionen. Detta kan dock endast ske om det är organisationer som officiellt grundats för att tillvarata intressen för de människor för vilka likabehandlingslagarna gäller. Även fackföreningar kan göra anmälningar men då ska dessa avse ojämlig behandling i det egna företaget eller den egna organisationen.



Dessutom kan arbetsgivare och organisationer inlämna sina egna regler till kommissionen för en analys av huruvida dessa överensstämmer med lagens krav.

Det är värt att notera att det finns en form av grupptalan i Nederländerna. Enligt kommissionen kan den spela en viktig roll i möjligheten att kräva följsamhet gentemot likabehandlingslagarna.

### Hur arbetar kommissionen i ett konkret fall?

Efter det att en anmälan är gjord, görs en preliminär analys av om den faller inom ramen för kommissionens verksamhet. Om diskrimineringen avser t ex funktionshinder eller ålder kan den inte behandlas. Om kommissionen däremot kan handlägga anmälan inleds en undersökning. Både anmälaren och den anmälda får en chans att presentera sin syn på fallet och kommentera varandras uttalanden.



## Inom åtta veckor efter att en överträdelse ägt rum ska kommissionen avge sitt beslut.

Kommissionen kan också kräva uppgifter från andra parter, t ex vittnen (*bevis är nödvändiga för analys av huruvida anmälan är motiverad*). Kommissionen kan sägas vara en slags juridisk institution. En viktig skillnad därvidlag är att kommissionen själv söker de uppgifter den anser sig behöva. En annan skillnad är att den inte behöver anlita advokat och att inga processkostnader utgår.

När tillräckligt med uppgifter har samlats in blir det en slags förhandling inför kommissionen där parterna och deras eventuella rådgivare hörs. Därefter ska kommissionen avge sitt beslut inom åtta veckor om en överträdelse av lagen har ägt rum. Detta beslut är viktigt men inte juridiskt bindande. Den som anses ha överträtt reglerna kan inte tvingas att följa beslutet, men i praktiken följer de flesta kommissionens beslut.





Den nederländska tidskriften MI, Migranten Informatief, behandlar teman som multikultur och mångfald med ett lättamt handlag. Tidskriften får statligt stöd.

Ofta följer kommissionen upp ett fall efter ett beslut genom att exempelvis ta kontakt med den bransch som berördes av fallet. Idén är att god kommunikation kommer att förhindra diskriminering i framtiden. Kommissionen kan även gå till domstol med ett fall om motparten vägrar följa ett yttrande men det förekommer inte särskilt ofta.

### Krav på årlig mångfaldsrapport från arbetsgivarna

1998 antogs Samen-lagen (*samen är det holländska ordet för tillsammans*). Lagen uppmuntrar arbetsgivaren att ta in fler etniska minoriteter på arbetsplatsen.

Enligt lagen måste arbetsgivaren varje år rapportera om antalet anställda med utländsk bakgrund och vilka åtgärder företaget vidtar för att främja den etniska mångfalden. Men det finns inga sanktioner om man inte uppfyller lagföreskrifterna.

Ett syfte med lagen är att göra arbetsgivarna medvetna om "problemet". Arbetsgivare har efterhand börjat skriva sina rapporter, men processen är mycket långsam! "Mitt intryck är, att när arbetsmarknaden är god, minskar den negativa attityden. När arbetsmarknaden är överhettad börjar företag till och med bli intresserade av arbetskraft från minoritetsgrupperna och nederländerna känner sig inte längre hotade", säger Philip Muus i en undersökningsrapport.

**Enligt lagen måste arbetsgivaren varje år rapportera om vilka åtgärder företaget vidtar för att främja etnisk mångfald. Men det finns inga sanktioner om man inte uppfyller lagföreskrifterna.**





### 3. Nationell antidiskrimineringsbyrå - LBR

Nederländerna har en lång tradition med många organisationer som arbetar mot rasism och diskriminering. Dessa organisationer har en oberoende ställning gentemot regeringen, men stöttas oftast ekonomiskt av regering och/eller kommun.

The National Bureau Against Racial Discrimination, LBR, är den största och mest framgångsrika av alla nationella NGO:er som arbetar mot etnisk diskriminering i Nederländerna. År 1999 gick LBR samman med Anti-racism Information Centre, ARIC och Anti-discrimination Centre, ADC.


**Grundpelarna i LBR:s framgångsrika arbete har varit att bygga upp egen expertis inom verksamhetsområdet, att vara tillgänglig för myndigheter och allmänhet, att vara orienterad inom sakfrågor, att satsa på förebyggande arbete och att ha en väl uppbyggd organisationsstruktur.**

Den bredd LBR skaffat sig genom sammanslagningen gör att byrån har kunskap om de flesta aktuella frågor. LBR har till sitt förfogande ett brett utbud av möjligheter och material i syfte att motverka etnisk diskriminering och främja goda multietniska kontakter.

En av LBR:s viktigaste uppgifter är att ge information på ett enkelt och sakligt sätt. LBR tar emot en bred variation av frågor, de flesta via telefon eller e-post, men också från besökare.





 LBR har byggt upp egen expertis inom området, och är tillgänglig både för myndigheter och allmänhet.

LBR erbjuder följande service:

- konkret, praktiskt stöd för enskilda personer, organisationer och yrkesutövare.
- ett omfattande och lättillgängligt informationscenter.
- databas med rättsvetenskap, dokumentation och adresser.
- ett rikt utbud av material för skolor, också innefattande projektet "Skola mot rasism".
- konsultation beträffande lag och rätt samt rekommendationer i policyfrågor.
- expertis angående mediefrågor.
- råd och stöd i policyfrågor.
- kurser, föredrag och expertpaneler.
- ett stort utbud av periodiska tidskrifter, samt Zebra, en väggtidning med positiva nyheter från det multikulturella samhället.
- affischer, T-shirts och vykort i LBR-butiken.
- service genom e-post, fax, telefon eller post och via LBR:s websida: [www.lbr.nl](http://www.lbr.nl)



## Målgrupper

Det är en bred mångfald av grupper som får stöd av LBR. De s k kunderna kommer från många olika områden, däribland utbildningsområdet, antirasistorganisationer, socialarbetare och ungdomsgrupper såväl som från ämbetsverk, rättsväsende och polis samt media. Av kundkontaktorna var 32 procent på något sätt knutna till utbildningsinstitutioner.

En annan viktig målgrupp innefattar olika antirasistiska organisationer. De lokala antidiskrimineringsbyråerna, ADB:erna, stod för 11 procent av förfrågningarna och fick hjälp i form av kurser, genomgång av programmet för registrering av anmälningar, rådgivning i juridiska frågor, information och material. 9 procent av begäran om information kom från enskilda människor som var involverade i socialt och ungdomsorienterat arbete. Mer än hälften av denna grupp arbetade med ungdomar på temat rasism. Ytterligare 9 procent av förfrågningarna kom från privatpersoner.

Ämbetsverk, rättsväsende och polis stod för 6 procent av önskemålen om hjälp, medan media stod för 4 procent. Grupper som representerade ett mindre antal förfrågningar var invandrarorganisationer, flyktingorganisationer, aktörer från näringslivet, fackföreningar, sjukvården, filosofiska institutioner samt bokhandlar och bibliotek. De flesta förfrågningarna kom från storstadsregionerna.



**De flesta av dokumentationscentrets  
16 000 böcker, tidskrifter, broschyrer och  
rapporter är tillgängliga för offentlig utlåning.**

## Dokumentationscenter

LBR har ett lättillgängligt, välutrustat dokumentationscenter som specialiserat på att bekämpa etnisk diskriminering och stimulera goda mellan-etniska relationer. Där finns mer än 16 000 titlar, både internationella och nederländska. De består av böcker, broschyrer, hjälpmedel för undervisningen och sociokulturellt arbete, facktidskrifter, mappar med tidningsurklipp, rättsfall, forskarrapporter, avhandlingar och audiovisuellt material. Det mesta av materialet är tillgängligt för offentlig utlåning.

## Databas och juridisk databas

Hela LBR:s dokumentation finns samlad i en databas som är tillgänglig via webbsidan och på de flesta antidiskrimineringsbyråerna. LBR-basen innehåller också en specialiserad adresskatalog.

LBR förfogar över en unik databas som rör etnisk diskriminering. Denna databas kan efter överenskommelse med LBR:s jurister göras tillgänglig för tredje part. Ett stort antal ärenden finns beskrivna här. Av de anmälningar som fanns registrerade 1998 gällde 1/3 könsdiskriminering och 1/3 etnisk diskriminering. Enligt LBR:s erfarenheter är det svårt att bevisa diskriminering på arbetsmarknaden eftersom vittnen inte gärna vill ställa upp och tala om vad de sett av rädsla för konsekvenser.



## Information och vägledning

Hur gör jag i den här situationen? Vem kan hjälpa mig? Har ni material för ett projekt med ungdomar? Kan ni ge mig råd om undervisningsmaterial som handlar om fördomar?

Ovanstående är exempel på frågor som informationsteamet möter i sitt dagliga arbete. De svarar utifrån sin egen erfarenhet eller med hjälp av den dokumentation och expertis som finns i "huset". "Det är inte nödvändigt att uppfinna hjulet en gång till", menar personalen.

Enskilda personer som framför anmälningar rörande rasism eller etnisk diskriminering hänvisas först till antidiskrimineringsbyråerna, ADB:erna.





I svårare fall ställer LBR upp med medling. År 1999 fanns det 18 anmälningar gentemot media och publikationer samt TV och radiosändningar. Av de 16 som var arbetsrelaterade handlade några om rekryteringsbolagens behandling av sökande till tjänster. Tio fall berörde undervisningsområdet, där några handlade om intagning till specialskolor. Sex fall rörde polisens rätt att ingripa i vissa situationer och fem fall relaterade till diskriminerande handlingar från regeringens sida. Bara ett fall var relaterat till en rasistisk organisation.

### Skolan och expertgruppen för undervisning

Expertgruppen för undervisning fungerar som ett stöd till informationsteamet. De analyserar och bedömer undervisnings- och projektmaterial från LBR:s dokumentationscenter och avgör dess användbarhet.

LBR arbetar för att skolan och utbildningen skall fungera som en kanal för att påverka samhällets inställning till etnisk mångfald. Eleverna lär sig i skolan hur människor kan leva och arbeta tillsammans, hur man kommunicerar och handskas med olikheter. Skolan är också en miljö som kan förmedla att diskriminering är orättvis och icke önskvärd.

Men det finns fortfarande mycket som måste lösas inom skolan. Det finns fortfarande alltför många skolor där majoriteten av barnen är av utländsk härkomst. Dessa skolor ökar segregationen och man brottas

Interaktiva spel producerade i Nederländerna hjälper användaren att testa sin egen tolerans eller bättra på sina kunskaper om mänskliga rättigheter.



## Trots tidigare goda erfarenheter av skolor tycks dessa i allmänhet inte vara särskilt intresserade av projektet.

med problemet att både lärare och elever med "etnisk nederländsk" bakgrund flyr dessa skolor.

Bortsett från politikernas tal om ett interkulturellt system, har inte interkulturell undervisning blivit integrerad i grundskolans högstadium. Lågstadiet har sedan 1984, och högstadiet sedan 1996, varit ålagda att förbereda eleverna för det mångkulturella samhället. Man vet emellertid inte så mycket om vilka konkreta resultat som har uppnåtts eller i vilken omfattning man tagit till sig undervisningsmaterialet och om innehållet i undervisningen har förändrats. Då det gäller ämnen som rasism och diskriminering tycks många skolor ha små kunskaper eller blundar för frågan.

Trots LBR:s goda erfarenheter av skolor och den positiva utvecklingen av projektet "Skola utan rasism" tycks skolorna i allmänhet inte vara särskilt intresserade. För att belysa detta återges här några kommentarer från skolor:

*"Vi är en svart skola, så rasism är inte ett ämne för oss"*

*"Vår skola har inte några elever med annan etnisk bakgrund, så det förekommer ingen etnisk diskriminering här."*

*"Vi är en normal, integrerad skola, därför behöver ämnet rasism ingen särskild uppmärksamhet."*

Uppenbarligen finns det brister mellan den officiella policyn och genomförandet. I många år ansåg skolorna t ex att mobbning var en fråga av mindre vikt, men lyckligtvis har intresset ökat för denna fråga.

Teamet på LBR förklarar att det inte är lätt att upprätthålla en hög standard på utbildningen. Det beror bl a på bristen på lärare, lärarnas status och sjukskrivningar samt problem som har att göra med utveckling av nya pedagogiska metoder. För att öka kvalitén i skolan bör man bedriva interkulturell undervisning, undervisningsstöd till berörda elever och projekt som höjer atmosfären och säkerheten. Dessa saker borde inte ses som krav



utan som nödvändiga verktyg. Om individen trivs i skolan är han/hon mer motiverad och arbetar bättre tillsammans med andra samt presterar bättre. Detta gäller eleverna, men också lärarna vars arbete ger mer belöning med motiverade elever.

### Projekt SWR "Skola utan rasism"

En bra utgångspunkt för arbete mot rasism i skolan är att ansöka om att få bli en "Skola utan rasism", SWR-skola. Skolor som ansluter sig till SWR-rörelsen förses med en rik variation av möjligheter och resurser för att ta itu med och praktiskt bekämpa rasism. Att bli en SWR-skola är inte komplicerat. När mer än 70 procent av skolans elever och personal tycker att rasism inte har någon plats på deras skola, finns möjligheter för skolan bli en SWR-skola. För att bekräfta detta måste majoriteten skriva under en kommunalt utformad deklARATION.



**Skolor som ansluter sig till**  
*"Skola utan rasism" förses med en rika resurser för att praktiskt bekämpa rasism.*

SWR-skolor utvecklar varje år initiativ mot rasism och diskriminering och för jämlikhet och harmoni i det multikulturella samhället. Den nationella SWR-organisationen samarbetar med LBR när det gäller att stödja SWR-skolorna med material.

Skolor som önskar få SWR-status kan börja med att beställa en informationsfolder. Denna folder innehåller massor av tips och material samt en användbar "steg för steg"-plan med syfte att hjälpa skolor att uppnå SWR-status.

### Juridisk rådgivning, forskning och råd i policyfrågor

LBR:s jurister handlägger många juridiska frågor. Till och med domare och åklagare som möter fall med inslag av etnisk diskriminering vänder sig till LBR:s experter som håller sig a jour med nationell och europeisk lagstift-

ning. LBR försöker också lämna sitt bidrag till utvärdering och tillsyn då det gäller den praktiska tillämpningen av lagar och förordningar.

En begränsad forskning bedrivs inom LBR för att utgöra ett stöd i policyfrågor samt vara bas för rapporter, särskilt inom områdena arbetsmarknad, hyresjuridik, media och undervisning.



### *Ett särskilt pris har instiftats av LBR. Priset tillägnas de personer inom media som belyser mångfalden på ett positivt sätt.*

Forskning och rådgivning är till för att hitta lösningar och uppmuntra de inblandade parterna att arbeta tillsammans. På så sätt främjas mellan-etniska relationer och hinder som kan stå i vägen för minoriteternas delaktighet i samhället undanröjs. Registrering av och information om etnisk diskriminering är viktig. Man rapporterar också till nationella och internationella ämbetsverk utifrån ovannämnda forskning.

### Media och fördomar

Nederländerna har en rik och varierande mediatradition, från regionala tidningar till internationella TV-bolag. Dessa medier tar upp minoritetsgruppernas och det multikulturella samhällets situation ur olika synvinklar. Det sätt på vilket detta görs har stort inflytande på hur folket ser på minoritetsgrupperna, de nyanlända och det mångkulturella samhället. LBR försöker påverka denna opinionsbildning på många olika sätt bl a genom att förse människor med information, sprida positiva nyheter och delta i olika diskussionsgrupper. LBR har instiftat ett särskilt pris tillägnat de personer som i media på ett positivt sätt belyser mångfalden i det mångkulturella samhället.

Offentliggörande och spridning av rasistiskt material är straffbart i Nederländerna med upp till 1 års fängelse. Rasistiska uttalanden på Internet kan rapporteras till Agency Against General and Racial Discrimination on the Internet, MDI, som verkar för att få bort diskriminerande och rasistiskt material från webbplatserna. När rasistiska påstå-





enden upptäcks, kräver MDI att dessa tas bort. Om kravet inte hörsammas rapporteras ärendet till polisen. MDI har erfarenheten av att ungefär 70 procent hörsammar anmodan när MDI hotar med polis.

Som motvikt till de negativa och diskriminerande uttalandena på Internet har LBR en webbsida där man presenterar aktuell information på ett mer nyanserat och positivt sätt.

### Internationellt arbete

LBR deltar i många internationella nätverk och kan glädja sig åt goda relationer i samarbetet med organisationer i olika europeiska länder. Ett av de viktigaste är European Network Against Racism, ENAR. De har till uppgift att bekämpa rasism, främlingsfientlighet, antisemitism och islamsfobi samt verka för lika behandling av alla invånare inom EU.



### • LBR erbjuder träningsseminarier *där deltagare lär sig möta vardagliga fördomar och brist på förståelse*

LBR har också aktiva samverkansrelationer med European Commission against Racism and Intolerance, ECRI – ett nätverk inom Europarådet – med viktiga frågor på agendan, bl.a. lagligt skydd mot rasism och diskriminering, policyinsatser för att bekämpa rasism, utbildning och påverkansarbete och information, kommunikation och medias agerande.

### Experthjälp och andra resurser

LBR ställer gärna sin expertis till förfogande även för andra. En variant av aktiva metoder har utvecklats för detta ändamål:

- workshops om migration och bekämpande av etnisk diskriminering genom att använda sig av lagen.
- träningsseminarier med återgivning av ”riktiga” situationer bestående av vardagliga händelser där man konfronteras



med fördomar, tvivel och brist på förståelse i förhållande till kollegor eller klienter med olika etnisk bakgrund. Dessa träningsseminarier kan, om så önskas, ges med assistans av en skådespelare.

- föreläsningar av LBR:s personal eller personer som assisteras av LBR.
- expertmöten för t ex lärare, ADB-personal eller socialarbetare.



**Enkla insatser som att bära en T-shirt eller en knapp är också sätt att göra sin röst hörd. Dessa finns att köpa i butiken.**

Att bekämpa etnisk diskriminering grundligt och strukturellt är värdefullt, men kräver tid och tålamod. Men ofta kan människor göra sina röster hörda genom enklare insatser, t ex genom att bära en T-shirt, en knapp eller genom att skicka ett vykort med antirasistiska texter och symboler. Sådana produkter finns att köpa i LBR-butiken.

LBR kan också erbjuda följande typer av tjänster:

- ett antal publikationer, CD-ROM:s och videofilmer samt väggtidningen Zebra. Man hyr också ut utställningar som lätt monteras på väggen. LBR distribuerar även material från andra organisationer.
- regelbundet återkommande publikationer i serien LBR-Actueel.
- läsarbidrag, forskningsrapporter och referenslitteratur till opinionsbildande publikationer.
- en hemsida som innehåller aktuell statistik, nyheter, artiklar, serier, elektronisk handel, hämtning av dokument, databaser och länkar ([www.lbr.nl](http://www.lbr.nl)).



## 4. Lokala antidiskrimineringsbyråer

I Nederländerna finns ungefär 40 antidiskrimineringsbyråer, ADB:er. De har alla skiftande historia. Somliga härrör från antifascistiska eller anti-rasistiska rörelser medan andra är NGO-initiativ eller kommunala initiativ. De flesta uppstod under 80-talet som en reaktion mot de rasistiska partiernas tillkomst. Stora olikheter finns mellan olika ADB:er både vad gäller anställda och deras finansiering.



Ofta får lokala ADB:er kommunalt stöd. Det är ett sätt för kommuner att uppfylla kommunallagens krav på att kommuner skall vidta konkreta åtgärder för att motverka diskriminering.

Alla ADB:er stödjer sig på §1 i den nederländska grundlagen.

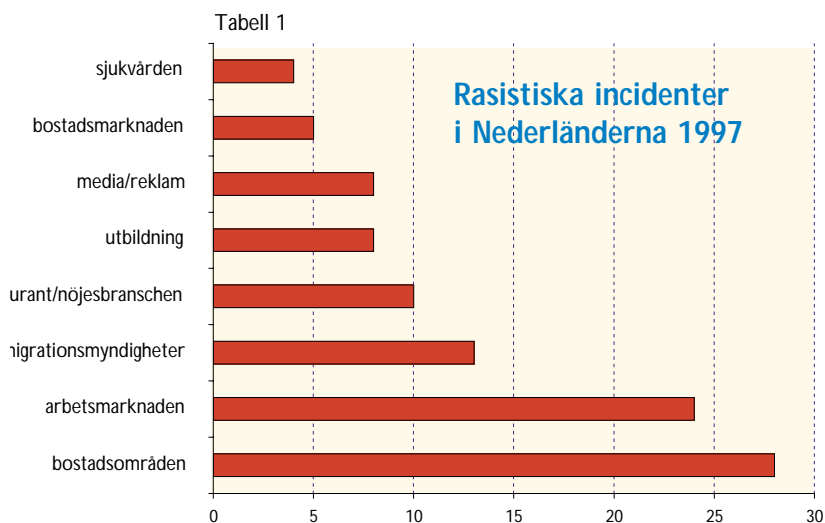
*"Alla som befinner sig i Nederländerna skall behandlas lika i lika situationer. Diskriminering på grund av religion, livsåskådning, politisk tillhörighet, 'ras', kön eller sexuell läggning är inte tillåten, på vilken grund det än må vara."*

Huvuduppgiften är att hantera anmälningar, men för att kunna få stor genomslagskraft behöver man även hjälpa till med rådgivning och utbildning. Det är också viktigt att påverka den lokala policyn och affärsmarknaden. Att bekämpa rasistiska partier och grupper är en annan viktig uppgift liksom att vara ett kontrollorgan och göra lokala undersökningar.



**Kommuners stöd till ADB:er är ett sätt för dem att uppfylla lagens krav på att vidta konkreta åtgärder mot diskriminering.**

Anmälningarna handlar om hur regler hanteras och hur människor behandlas. De handlar i mindre utsträckning om t ex hets mot folkgrupp eller rasistiska våldsbrott. I ett mindre antal fall leder anmälningar till domstolsrelaterade åtgärder. De flesta anmälningarna löses genom medling och



informationsinsatser utan att direkta rättsliga åtgärder vidtas. Lobbyverksamheten är ett ytterligare sätt att angripa vissa frågor.

År 2000 fick Antidiskrimineringsbyråerna, ADB:erna, 3300 nya anmälningar som togs upp till behandling. Antidiskrimineringsbyrån i Haag fick 435 nya anmälningar. Arten av anmälningar är mycket varierande. De flesta anmälningarna gällde 'ras' och härkomst och ca 5 procent gällde religion. 20 procent berörde arbetslivet och det rörde sig om olika diskrimineringsgrunder. Det kan ta från några månader upp till 8 år innan en anmälan är färdigbehandlad.

### ADB-anmälda rasistiska incidenter 1998

I november 1998 publicerade LBR rapporten "Klachten in Beeld" ("*Complaints ion the picture*"). Rapporten innehåller en analys av anmälningar som registrerades av ett antal lokala antidiskrimineringsbyråer under året 1997. Totalt samlar LBR:s rapport 881 rasistiska incidenter (se Tabell 1). Rapporten visar att i olika samhällssektorer inträffar det som betecknas som incidenter med rasistiska förtecken. Incidenterna på bostadsområden och på arbetsmarkanden inträffar oftare än på andra områden, enligt denna sammanställning. Se procentfördelningen i tabellen ovan.



## Rasistiska tendenser i Nederländerna 1999

En annan rapport ger en viktig bakgrund till det arbete som NGO:erna genomför i Nederländerna. Den nationella byrå mot diskriminering (*LBR*) redovisar i sin Årsrapport för 1999 flera positiva och negativa tendenser i det nederländska samhället vad gäller rasism och rasdiskriminering.

Bland positiva tendenser dokumenteras följande:

- Många människor ägnade sig helhjärtat och på ett engagerande och uppfinningsrikt sätt åt att öka de mellanetniska kontakterna i Nederländerna.
- Nederländerna är vanligtvis motståndare till diskriminering och orättvis behandling.
- Den nederländska regeringen är medveten om nödvändigheten av att bekämpa rasism och etnisk diskriminering.
- Våldsamma rasistiska attacker är inte särskilt vanliga
- Den yttersta högern bland de politiska partierna har inte återhämtat sig från sin tillbakagång 1998.
- Ökade ansträngningar görs för att kompensera undervisningsluckorna hos de barn vars andraspråk är nederländska.

Den nederländska ekonomin utvecklas positivt och bristen på arbetskraft bidrar till en starkare position på arbetsmarknaden för människor med utländsk bakgrund.

Inom politiken finns det ett klart stöd för att man måste ägna mer uppmärksamhet åt historien och slaveriets konsekvenser. Det är bara en tidsfråga innan ett minnesmonument över slaveriet kommer att resas.

Rapporten redovisar också negativa tendenser, av vilka följande kan nämnas:

- 1999 noterades en ökning av rasistiskt material på Internet.
- Den positiva attityden till utlänningar tycks snabbt minska på grund av händelser som är kopplade till människor med utländsk bakgrund.
- Media refererar i stor utsträckning till negativt material och felaktiga fakta vilket tenderar att återge en ensidig bild. Journalister säger: "Positiva nyheter är inte nyheter". Men den uppmärksamhet som ägnas åt dessa negativa rapporter

skapar ett negativt tankemönster hos den nederländska befolkningen.

- Samen-lagen ser bra ut på papper men har inte gjorts till det policyverktyg den borde vara. Många arbetsgivare inser inte hur värdefull denna lag är. Anmälningar om diskriminering på arbetsmarknaden registreras fortfarande med alarmerande siffror.
- Den asylsökandes lagliga status fortsätter att vara en angelägen fråga: ansökningsförfarandet tar för lång tid vilket kan innebära att den asylsökande marginalseras genom bristen på delaktighet i det nederländska samhället.
- Ämnen som rör islam och islamiska seder ger regelbundet anledning till diskussioner men utan några praktiska lösningar inom synhåll.
- På utbildningsområdet är existensen av segregerade skolor och den negativa bilden av "svarta" skolor fortfarande ett stort problem.

### Lokal antidiskrimineringsbyrå i Tilburg

Tilburg är en mellanstor stad i Nederländerna som har ca 160.000 invånare (*uppgift från 1992*) och är belägen intill Wilhelminakanalen. Av Tilburgs befolkning är 14,3 % födda utanför Nederländerna. Den största minoritetsgruppen kommer från Surinam, en tidigare nederländsk koloni. Staden har en högskola och industrier inom bl a textilsektorn.

I staden Tilburg är en av de mindre ADB:erna verksam. Den grundades 1986 på initiativ av en grupp ur den antifascistiska/antirasistiska kommittén som reagerade mot extremhögerens existens och intoleransen i samhället som ytttrade sig i diskriminering och rasism.

Denna organisation, TMDK, började som helt frivillig med startbidrag från Tilburgs kommun och enstaka fonder. Man begränsade sig först till att ta emot anmälningar rörande diskriminering. Så småningom utvecklades



TMDK till en professionell organisation med ett utvidgat verksamhetsområde och samverkan med andra ADB:er i regionen. Ändringen av namnet TMDK till ADB Tilburg var en logisk följd av det ökade verksamhetsområdet.

Enligt de ansvariga var 1999 ett positivt år för ADB Tilburg. Organisationens nya lokaler invigdes av borgmästaren, vilka var mer centralt belägna än tidigare. Fler tjänster kunde erbjudas och statusen på ADB Tilburg ökade markant.



## Numera vill flera myndigheter ha anti-diskrimineringsbyrån som samarbetspartner.

### Verksamhet

Ojämlig behandling, diskriminering och rasism är fenomen som är en realitet i dagens samhälle. Detta är ett påstående som ligger till grund för ADB Tilburgs arbete, nämligen:

- att förebygga och motverka rasism, inte bara genom juridiskt förfarande, utan i synnerhet genom lättillgänglig hjälp och vägledning.
- att samverka med olika institutioner och söka en plats i olika nätverk, vilket anses som en nödvändighet.
- att sakkunnigt och trovärdigt bekämpa rasism och diskriminering.
- att samverka med polis och andra myndigheter.

En av byråns uppgifter är att vara ”bollplank” för olika organisationer och bistå med råd och konkreta insatser. Numera vill flera myndigheter ha byrån som samarbetspartner och man har ett utvecklat samarbete med polis, fackliga organisationer och åklagarmyndighet.

En förbindelse att samarbeta har undertecknats med polisen, som förbundet sig att registrera alla anmälningar med rasistiska inslag. Var tredje månad har man möte och polisen måste rapportera om händelser som kan hänföras till underliggande rasism. En kontaktperson finns i varje polisdistrikt. Etnisk diskriminering kan även registreras anonymt.

Vid anmälningar arbetar ADB Tilburg enligt följande modell. I första hand försöker man använda sig av medling. Om detta inte lyckas eller om fallet anses vara för komplicerat hänvisas till LBR. Under senare år har fallen blivit färre, men av grövre karaktär.

När medborgarna känner sig diskriminerade, t ex om de inte kommer in på ett diskotek, uppmanas de att ta kontakt med nattvandrare som i sin tur kan tillkalla polis.

Följande service erbjuds:

- anmälningar och registrering samt hänvisning.
- 3-dagarskurser om lagtexter.
- vänskapskurser (olika 'kulturer' träffas).
- undervisning om partierna och valen.
- informationsdagar.
- kurser på arbetsförmedlingen om diskriminering.
- konkret och praktiskt stöd.
- vägledning och dokumentation.
- arbetsgrupper i "Rasism på verkstadsgolvet".
- koalitionssträning.
- hjälp vid framtagande av policyprogram.
- hjälp vid igångsättning och genomförande av "Skola utan rasism".
- samla och uppdatera relevanta tidningsartiklar och audiovisuell dokumentation.
- aktivering av arbetsgrupper bland minoriteter.
- öppethållande: 36 timmar per vecka.

## Målgrupper

När det gäller instruktioner beträffande registreringsformulär samt utarbetande av policyprogram är berörda målgrupper polis, hotell, Tilburgs kommun, åklagarmyndighet och tillsynsmyndighet. För att få en informell registrering av anmälningar och på så sätt få insikt om bl a art, omfång och lokalisering av diskrimineringsfall kontaktas invandrar-organisationer, grannskaps-, stadsdels-, och regionala sammanslutningar. Andra stora målgrupper är skolor och skolorganisationer.



## Information och vägledning

Byrån har genom bl a LBR tillgång till omfattande dokumentation, såsom videofilmer, böcker m m.

Information distribueras till elever, undervisningsanstalter, organisationer och andra verksamheter. Då det gäller information till tidningar, försöker man alltid vända sig till samma journalist, vilket skapar förtroende.

En av byråns informationsbroschyrer är ett bra exempel på hur man arbetar med informationsinsatser. Broschyren finns på sex språk och innehåller följande aspekter:



### **Byrån hjälper också organisationer och institutioner att ta fram policyprogram i diskrimineringsfrågor.**

Antidiskrimineringsbyrån är till för alla som har anmälningar rörande all slags diskriminering. Det kan gälla hudfärg, etnisk bakgrund, kön eller nationalitet, religiös övertygelse eller sexuell läggning. Man kan registrera sin anmälan hos byrån genom ett personligt besök eller ett telefonsamtal. Budskapet är att man tillsammans skall försöka hitta den bästa vägen att tackla problemet. Dessutom kan man rådfråga byrån hur man skall handskas med diskriminering och rasism. Man hjälper också organisationer och institutioner att ta fram policyprogram i diskrimineringsfrågor.

## Organisation

Byrån utgörs både av frivilliga i styrelsen som består av 8 personer. Byrån har 2 anställda med minoritetsbakgrund, en man och en kvinna, som arbetar 36 respektive 18 timmar per vecka. En advokat ur styrelsen har också gratis rådgivning mellan 10.00-12.00 varje dag. Eftersom byrån är en politiskt oberoende stiftelse möjliggör detta ett bättre arbete och ett högre förtroendekapital, enligt ADB Tilburg. Byrån finansieras till största delen av kommunala medel.

Ledningen för byrån poängterar vikten av att den har ett bra läge och att den blir känd. Mycket kraft läggs på information och reklam. Slutligen på-



pekas att det tar tid att bli känd och att förändra.” Lokala myndigheter förväntar sig att vi ska lösa problem på ett år som de själva inte gjort något åt på årat. Vi löser inte problem, vi hjälper till”, poängterar byråns representant.

### Lokal antidiskrimineringsbyrå i Haag

Haag är säte för Nederländernas regering och parlament och har 470.000 invånare (år 1988), som blir ca 800.000 om man räknar med förstäderna. Av Haags befolkning är 38 % födda utanför Nederländerna. Den största minoritetsgruppen kommer från Turkiet. I staden finns också Internationella domstolen, Haagdomstolen. Haag är ett viktigt handels- och finanscentrum och en ledande konferensstad. Flera stora oljebolag har sina kontor i staden och 75 procent av arbetskraften är sysselsatta i tjänsektorn, främst inom förvaltningen.

I storstaden Haag finns en av de bäst etablerade och största lokala ADB:erna i Nederländerna. Bureau Diskriminatiezaken, BD, grundades 1999 genom en sammanslagning av två organisationer: Initiativ mot Fascism och Diskriminering samt Meldpunkt Diskriminatiezaken. Sammanslagningen sparade på administrations- och lokalkostnader. Dessa besparingar kunde i stället satsas på mer konkreta handlingar.

Under 1999 hade byrån 421 registrerade anmälningar, vilket var en ökning med 50 procent jämfört med 1998. Arbetsmarknadsrelaterade ärenden utgjorde 22 procent av anmälningarna. Bostadsförmedlingen var inblandad i 14 procent av fallen, detaljhandeln och hotellbranschen i 12,5 procent och offentliga sektorn i 8 procent. Den främsta orsaken till den stora ökningen av anmälningar tros vara den omfattande kampanj som sattes igång i samband med sammanslagningen av de två byråerna.



## Lokal och verksamhet

ADB i Haag, d v s Bureau Diskriminatiezaken, BD, drivs i en modern och trivsam lokal med flera funktionella kontors- och sammanträdesrum, som ligger centralt i huvudstaden.



Byrån behandlar *individuella anmälningar, men uppmärksammar också strukturella orsaker och aktuell utveckling.*

Byrån har som huvudsakligt verksamhetsområde att ta emot klagomål och ge råd till myndigheter och andra organisationer. Den behandlar individuella anmälningar från offer för fördomar, diskriminering och rasism och utvecklar metoder för att motverka dessa. Byrån uppmärksammar också strukturella orsaker, bakgrund och aktuell utveckling samt presenterar ett möjligt tillvägagångssätt. Byrån anordnar också kurser.

Mer konkret arbetar byrån med en lång rad aktiviteter som syftar till att:

- profilera sig.
- bedriva rådgivning.
- förebygga all slags diskriminering.
- erbjuda baspaket för utbildning.
- vara probleminriktade.
- samverka där det är möjligt.
- värna om professionalism.
- starta och stödja olika projekt med mål att bekämpa och förebygga rasism.

Nedan sammanfattas några av de projekt som drivs av ADB i Haag:

## World Tour Through the Hague

Projektet World Tour genomfördes 1999 för nionde året i rad. Målet med projektet är mötet med andra kulturer. Man öppnar sina hem för allmänheten. Bussar står till förfogande och man kan resa mellan olika kulturella evenemang.

World Tour går av stapeln den 21 mars varje år och uppmärksammar på så sätt den Internationella dagen för kampen mot rasism och diskriminering, som instiftades 1997 av Förenta Nationerna.

Med över 12 000 besökare har denna händelse blivit en stor succé. En motsvarighet anordnas också i Belgien och Tyskland.

### Couleur Lokaal

Ett annat initiativ från byråns sida, Couleur Lokaal, har som mål att starta och utveckla ett nätverk av organisationer i Haag.

Detta nätverk består av företag och organisationer, såväl professionella som frivilliga, bl a invandrarorganisationer. Även några internationellt inriktade organisationer är med. Couleur Lokaal består av två delar; en formell del, där talare tar upp och pratar om aktuella ämnen och en informell del, där tonvikten ligger på samvaro.

### Area City Codes

Detta projekt understöds av 20-50 organisationer och anordnar konkreta aktiviteter för att få människor att fundera över diskriminering. Man arbetar tillsammans med olika aktiviteter och på så sätt lär man känna varandra. Utställningar ordnas och man gör videofilmer om området där man bor.

Ytterligare ett stort antal projekt och delprojekt har genomförts under året med stöd från byrån.

### Målgrupper

Det finns ingen lokal myndighet som behandlar och registrerar konkreta fall. Därför är byrån viktig när det gäller uppmärksammandet och handhavandet av anmälningar. Alla som kommit i kontakt med diskriminering eller vill göra något för att motverka diskriminering kan lägga fram sin sak för diskrimineringsbyrån. Beroende på tillgängliga uppgifter bedömer man på vilket sätt klagomålet bäst kan behandlas. Utgångspunkten för behandlingen av anmälningar är att lyssna. Det är byråns sak att ta kontakt med den anklagade, så att denne får reagera på klagomålet. Man har en särskild avdelning för anmälningar från ungdomar. Att föra fram sin sak till byrån kostar ingenting.



Om en organisation vill utveckla en antidiskrimineringspolicy, kan byrån stå till tjänst med vägledning och stöd. Byrån har stor erfarenhet av framtagning av policydokument bl a på stadsdelsnivå i Haag. I arbetet med policyfrågor får man möjlighet att reagera på diskriminering och att handskas med mångfald.

### Dokumentation, information och vägledning

Diskrimineringsbyrån förfogar över LBR:s nationell databas, där man kan hitta de mest aktuella publikationerna, videoband och annat material. Dessutom ombesörjer byrån gästföreläsningar och tolkhjälp.

Genom sitt arbete vill byrån verka för att bli mer känd. Publicitetskampanjer utförs därför återkommande. Byrån har en hemsida med ett nyhetsbrev på Internet. Ett eget informationsmaterial angående diskriminering håller på att utvecklas. Det kommer att behandla antidiskrimineringskoder (*sk codes of conduct*) och vara tillgängligt för organisationer, verksamheter och företag. Byrån utformar och tillhandahåller även informationsmaterial för skolor. Vägledning är en viktig del i arbetet och många vägledningstjänster är gratis.



## Alla kan bli utsatta för diskriminering, men också själva vara orsak till den, skriver Haag-byrån i sin broschyr.

### Exempel på informationsinsatser

I broschyren *Vad är diskriminering?* står att läsa att diskriminering är "att bli ojämnt behandlad av en individ eller en grupp på grund av särdrag som i samband med handling inte utgör något godtagbart motiv". Det finns många olika sorters diskriminering och olika grader av diskriminering. Diskriminering förekommer också i olika situationer, "Alla kan bli utsatta för diskriminering, men också själva vara orsak till den".

Diskriminering är ett samhällsproblem. En förutsättning för att ett långsiktigt arbete mot rasism och diskriminering skall kunna bedrivas effektivt är att myndigheterna erkänner och tydliggör sitt ställningstagande.

## Organisation

På ADB i Haag arbetar 10 professionella och 10 volontärer. Byrån är en oberoende organisation, som är opartisk, tillförlitlig och professionell. Finansieringen sker dock genom kommunala bidrag och fonder.

5 Vilka lärdomar kan vi dra från Nederländerna?

En effektiv nationell politik för att motverka och förebygga rasism och etnisk diskriminering förutsätter kontakter och medverkan i det allt mer intensiva internationella samarbetet som i olika former sker inom dessa områden. Genom ett aktivt internationellt samarbete skapas möjligheter att ta del av andra länders kunskaper och erfarenheter i frågan om effektiva insatser mot rasism, främlingsfientlighet och etnisk diskriminering.



**Flera ansträngningar måste göras av svenska myndigheter och organisationer för att dra lärdom av andra länders arbete.**

## Internationella erfarenheters betydelse

Det är därför viktigt att Integrationsverket som statlig myndighet med ett nationellt ansvar i arbetet med att förebygga och motverka etnisk diskriminering och rasism deltar i ett internationellt arbete för kunskapsbyggande och erfarenhetsutbyte i samverkan med andra länder i syfte att utveckla den egna verksamheten.

Särskilt viktigt från svenskt perspektiv är idag att tillvarata den internationella erfarenheten vad gäller lokala initiativ och NGO-arbetet. Flera ansträngningar måste göras av svenska myndigheter och organisationer för att dra lärdom av andra länders arbete och kunskaper inom flera verksamhetsområden.

Studiebesöket i Nederländerna är ett försök från verkets sida att bidra till denna typ av angeläget utbyte och inläring genom inhämtande av relevant information och värdefulla erfarenheter.

Många av de processteg som Antidiskrimineringsbyråerna, ADB:erna, och andra organisationer i Nederländerna har gjort, stämmer i flera avse-



enden med förhållanden och insatsbehov i Sverige. I vissa avseenden, bl a av samhällsstrukturell och institutionell karaktär, finns det viktiga skillnader. Det handlar därför inte om en mekanisk överföring av nederländska erfarenheter till Sverige.



*I Nederländerna, liksom i övriga Europa, förekommer både öppen och dold rasism. Men där har man kommit mycket längre i det konkreta arbetet för att hejda den.*

#### NGO arbete i Nederländerna – en förebild

Idag finns det i Nederländerna ca 40 NGO-baserade lokala initiativ som utformas enligt ADB-modellen. De är spridda över hela landet och uppvisar en rik variation vad gäller verksamhetsinriktningar, arbetsmetoder, organisations- och personalresurser. Det faktum att det finns så många initiativ av denna typ i Nederländerna med en så pass utvecklad kompetens och förankring bör ses mot bakgrund av en lång process. Denna process har tagit många år och bygger på ett långsiktigt engagemang från både NGO:er och myndigheternas sida.

Det lokala och nationella NGO-arbetet i Nederländerna imponerar på grund av sin utvecklingspotential, organisatoriska styrka och förankring hos myndigheterna samt sina breda erfarenheter och sitt professionella ledarskap.

Arbetet som ADB:erna bedriver kan i allra högsta grad fungera som en inspirationskälla för de aktörer i Sverige som vill verka för att utveckla det lokala utvecklingsarbetet mot diskriminering.

I Nederländerna, liksom i övriga Europa, förekommer både öppen och dold rasism och diskriminering. I Nederländerna har man emellertid kommit mycket längre i det konkreta arbetet med dessa frågor.

Ett genomgående tema som företrädare för både nationella och lokala organisationer i Sverige ofta återvänder till i dialog med Integrationsverket är deras strävan efter ett konstruktivt och effektivt samarbete med andra aktörer, både organisationer och myndigheter.

## Sammanfattande slutsatser

Kort sammanfattat kan följande viktiga erfarenheter från ADB:erna i Nederländerna vara relevanta för svenska diskussioner om hur det lokala NGO-arbetet i byråform skulle kunna förstärkas.

**Professionell grundbemanning** är avgörande för frivilliga organisationer. Visserligen bygger flera byråverksamheter i Nederländerna på en blandning av såväl frivilliga som anställda, men det är den professionella bemanningen som utgör ryggraden i organisationen. För ADB:erna i Holland är det orealistiskt att tänka att endast frivilliga arbetar inom byråerna.



**För ADB:erna i Holland är det orealistiskt att tänka att endast frivilliga arbetar inom byråerna.**

**Tillgänglighet.** En solid organisation och en jämförelsevis stabil finansiering ger ADB:erna möjlighet att ha egna lokaler med en lämplig geografisk lokalisering. Även funktionella öppettider ger en önskvärd tillgänglighet.

**Bred förebyggande inriktning.** Ett viktigt mål för byråerna är att arbeta förebyggande på ett brett fält. Genom olika projekt och verksamhetsgrenar prövade man sig fram till de mest effektiva sätten att arbeta förebyggande.

**Långsiktigt myndighetsstöd.** Den positiva utvecklingen av ADB:erna i Nederländerna har möjliggjorts att kommuner och andra myndigheter stödjer verksamheten genom kontinuerligt ekonomiskt stöd.

**Organisationsamverkan.** En annan positiv faktor i ADB:ernas utvecklingsprocess har varit att byråerna lärt sig att samarbeta sinsemellan och att bygga nätverk i form av en fungerande nationell samverkansstruktur.

**Nationell NGO aktör** spelar en viktig roll. En nationell NGO som stödjande resurs och inspirationskälla bidrar till att understödja utvecklingen av lo-



kala ADB:er och andra lokala initiativ. Detta är fallet i Nederländerna med LBR (Nationella byrå mot rasdiskriminering) som fungerar som en instans som erbjuder lokala aktörer rådgivning och tillgång till expertis i olika frågor.

**Gott samarbete** med institutionella aktörer. Erfarenheter från ADB:erna som verket besökte visar att en central framgångsfaktor har varit förmågan att utveckla en bra dialog och goda relationer, som ofta bygger på nätverkskontakter - ibland personliga sådana - med myndigheter och andra aktörer, som är viktiga för att förebygga och motverka diskriminering. Detta är en förutsättning för påverkansarbete och eventuellt samarbete mellan NGO:er och myndigheter.

## FAKTA OM NEDERLÄNDERNA

### Befolkning

Invånarantal: 15,8 milj  
Andel invånare i städerna: 89 %  
Folkgrupper: nederländare 95,8 %  
varav friser 3 %, övriga 4,2 %. Av  
de 4,2 % utländska medborgarna,  
är turkar och marockaner de stör-  
sta grupperna, följda av tyskar och  
britter.  
Språk: nederländska, frisiska (mino-  
ritetsspråk).  
Religion: katoliker 35 %, reformerta  
protestanter 19 %, övriga protes-  
tanter 7 %, muslimer ca 3 %.  
Skolgång: obligatorisk; 12 år

### Politik

Statsskick: parlamentarisk monarki  
Politiska partier: (antal röster i % i  
valet -98) Arbetarpartiet, 29 %,  
Folkpartiet för frihet och demokra-  
ti (VVD) 25 %, Kristdemokratiskt  
upprop (CDA) 18 %, Demokrater  
66 (D) 9 %, Gröna vänstern, 7 %.  
Högerextremismen:

### Ekonomi och arbetsmarknad

BNP/invånare: 24350 US dollar  
(1999)  
Olika näringsgrenars andel av BNP:  
jordbruk 5 %, industri 27 %, tjänster  
68 %  
Andel sysselsatta i olika närings-  
grenar: jordbruk 3 %, industri 21 %,  
transporter och övriga tjänster 75%  
Arbetslöshet: 2,6 %

### Sociala förhållanden

Nederländerna har ett väl utbyggt  
socialförsäkringssystem. Det räknas  
till det mest heltäckande inom EU.  
Systemet betalas med statliga me-  
del, med arbetsgivaravgifter och  
med avgifter från den enskilde.  
Sjukförsäkringssystemet privatisera-  
des till vissa delar vid årsskiftet  
95/96. Arbetsgivarna betalar 70 %  
av lönen för sjukskrivningar upp till  
ett år, kostnader som täcks av för-  
säkringar som alla företag måste in-  
föra.



