

DET HÄR ÄR BOTKYRKA

Rapportering till ECCAR: Botkyrkas implementering av ECCAR: s tiopunktsprogram mot rasism och diskriminering (KS/2018:490)

Helena Rojas



Innehåll

Rapportering till ECCAR: Botkyrkas implementering av ECCAR: s tiopunktsprogram mot rasism och diskriminering	1
Del 1. Allmän information	3
Information om kommunens politiska struktur och befolkning.....	3
Del 2. Implementeringen av tiopunktsprogrammet.....	6
Åtagande 1:.....	6
Större uppmärksamhet på diskriminering.....	6
Åtagande 2:.....	7
Mäta rasism och diskriminering samt följa upp kommunala policies	7
Åtagande 3.....	8
Bättre stöd till offer för rasism och diskriminering.....	8
Åtagande 4.....	10
Mer delaktighet och bättre informerade kommuninvånare	10
Åtagande 5.....	12
Kommunen som en aktiv stödjare av arbete för lika möjligheter	12
Åtagande 6.....	14
Kommunen ger service och arbete på lika villkor	14
Åtagande 7.....	17
Rättvis tillgång till bostad.....	17
Åtagande 8.....	17
Utmana rasism och diskriminering genom utbildning	17
Åtagande 9.....	19
Arbeta för kulturell mångfald	19
Åtagande 10.....	20
Hatbrott och konflikthantering	20

Del 1. Allmän information

Information om kommunens politiska struktur och befolkning

Botkyrka är den kommun i Sverige som har högst andel invånare med olika etniska och religiösa ursprung. I Botkyrka bor 92 000 invånare med ursprung i 163 nationer och det talas runt 100 olika språk. 56% av befolkningen har utländsk bakgrund¹ och 17 % har utländskt medborgarskap. Siffran 56% kan dock inte användas utan sitt sammanhang då den förstärker en stereotyp bild av Botkyrka. Samtidigt som majoriteten Botkyrkabor har utländsk bakgrund är 87% av alla barn och unga upp till 18 år födda i Sverige. Det betyder att innebörden av att vara svensk är i omvandling. Majoriteten av dem som bor i kommunen oavsett bakgrund lever i flerspråkiga och flerkulturella miljöer och de flesta Botkyrkabor har den typen av kontakter.

Botkyrkas politiska retorik bejakar migration och mänskliga rättigheter – och är antirasistisk, d v s den gör inte skillnad på människor, eller tilldelar individer egenskaper på basis av kön, ålder, funktionshinder, ursprung, religiös identitet, hudfärg eller grupptillhörighet.

Antalet personer som riskerar att bli offer för rasism och diskriminering

Resultatet från Medborgarundersökning 2017 visar att 14 procent av Botkyrkaborna upplevt sig diskriminerade. Av dessa var en majoritet diskriminerade på grund av hudfärg, språk eller religion. Totalt var det 1948 personer som svarade på enkäten varav 258 angav att de hade utsatts för diskriminering någon gång under de senaste tolv månaderna. Generellt är Botkyrkabor från afrikanska länder mest utsatta för diskriminering och hatbrott, tätt följda av personer med bakgrund i mellanöstern som uppfattas som muslimer.

Medborgarundersökningen visar att män och kvinnor löper ungefär samma risk att utsättas för diskriminering på grund av hudfärg, religion och språk. Det är dock stora skillnader i upplevelsen för gruppen födda utanför Europa. Jämfört med svarande som är födda i Sverige är andelen som upplevt diskriminering det senaste året nästan dubbelt så hög. Den mest markanta skillnaden i undersökningen är att kvinnor känt sig mer negativt särbehandlade i vården än män.

Botkyrka kommun delfinansierar och samverkar med den lokala Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (ADB syd). ADB syd tar fram kompletterande kvalitativ data om diskriminering. Endast en tredjedel av byråns fall utgörs av fall där Botkyrkabor är drabbade. Invånare i grannkommuner söker sig också till denna byrå. I årsrapporten 2016 uppger ADB syd till kommunen att 53 kvinnor och 41 män av totalt 300 olika slags kontakter, etablerade ärenden hos byrån. Av dessa 94 fall avslutades 80 genom medling mellan parter, rådgivning eller hjälp med att upprätta en anmälan liksom genom hänvisning till relevant aktör. Ibland har det bara krävts att någon lyssnat och stöttat – verksamhetsansvarig framhåller att det är många tårar som faller i verksamheten och att det därför behövs mycket medmänsklighet.

Den vanligaste diskrimineringsgrunden som uppges av ADB syd är etnicitet. 23 kvinnor och 19 män hade anmält sådan diskriminering till byrån. Kvinnor var också överrepresenterade bland anmälningar gällande diskriminering på grund av religion – 8 kvinnor och 4 män gjorde sådana anmälningar. Men den andra vanligaste diskrimineringsgrunden bland anmälningarna var funktionsnedsättning. 13 kvinnor

¹ Enligt SCB:s definition har den utländsk bakgrund som är född utomlands eller har föräldrar som båda är födda utomlands.

och 9 män vände sig till ADB Stockholm Syd av denna anledning. Fjärde vanligast bland anmälningarna var könsdiskriminering där 4 kvinnor och 2 män hade lämnat in anmälningar. Anmälningar om diskriminering på grund av sexuell läggning, ålder eller könsöverskridande identitet/uttryck är ovanliga, diskrimineringsanmälningar på oklara grunder uppgick till 10 stycken.

Diskrimineringsombudsmannen, DO, ger oss allmän information om omfattningen och karaktären hos rapporteringen av diskriminering på den nationella nivån. Under 2015 anmälde 2393 personer att de blivit diskriminerade och på denna nivå var männen överrepresenterade med ett hundratal fall. Den vanligaste diskrimineringsgrunden var funktionsnedsättning, tätt följd av etnicitet. Båda utgjorde ungefär en fjärdedel var av alla anmälningar. Den tredje vanligaste diskrimineringsgrunden var kön, 13%, och den fjärde var religion, 7%. Endast 260 av alla 2393 anmälningar valdes ut av DO att gå vidare med i en rättsprocess. Idag hänvisas nästan alla diskrimineringsärenden till den statligt stödda antidiskrimineringsverksamheten (ADV) som bedrivs av ideella organisationer. DO lämnar också upplysningar om advokater som tar sig an diskrimineringsärenden liksom hur man kan söka ekonomiskt stöd för att anlita advokat för en rättsprocess. Facket och några ideella organisationer ger också stöd enligt DO. ADV-organisationer har rätt att föra kändens talan i rätten.

Relevanta lagar, juridiska beslut och regler som ramar in kommunens arbete med ECCAR:s 10-punktsprogram

De svenska lagarna mot diskriminering förbjuder diskriminering och ställer krav på förebyggande aktiva åtgärder inom olika samhällsområden. Under 2016 presenterades utredningen *Bättre skydd mot diskriminering* (SOU:2016:87). En av slutsatserna var att stödet till lokalt antidiskrimineringsarbete måste stärkas men också kontrolleras bättre. I den nya förstärkta lagstiftningen från 2017 har arbetsgivares och utbildningsanordnares ansvar för aktiva åtgärder skärpts och breddats avseende diskrimineringsgrunder. Genom den nya lagen omfattas alla diskrimineringsgrunder av krav på aktiva åtgärder och hela arbetet ska dokumenteras – inte endast planeras och målsättas, som tidigare. De steg som ska dokumenteras regleras också av den nya lagen.

Visst nationellt stöd till lokala antidiskrimineringsverksamheter (ADV) permanentades år 2013 och idag finns sexton mottagningar runt om i landet. Det nationella stödet är dock inte tillräckligt för att kunna bedriva verksamhet som matchar efterfrågan av stöd från personer som ryms inom diskrimineringslagstiftningen.

Botkyrkas åtgärder mot rasism och diskriminering ramar in av den svenska lagstiftningen mot diskriminering, mänskliga rättigheter och kommunens strategi för ett jämlikt Botkyrka. Det ramar in ytterligare av Botkyrkas värdegrund, av riktlinjer för en jämlik verksamhet och riktlinjer för en jämlik arbetsplats och medföljande förvecklingsplan. Dessutom har kommunfullmäktige gett alla kommunens nämnder i uppdrag att ta fram handlingsplaner för att möta de politiska målsättningarna om ett jämlikt Botkyrka.

Dessa olika styr signaler riktar ansvar till den kommunala styrningen och ledarskapet (struktur och kultur), och uppmärksammar den enskilde chefens och medarbetarens ansvar att i sin arbetsvardag bidra till ett icke-diskriminerande och interkulturellt Botkyrka. Ett annat arbete som pågår är en översikt av kommunens ansvar för mänskliga rättigheter. Översikten har gjorts mot bakgrund av att ansvar för vissa invånares/grupper mänskliga rättigheter i dagsläget faller mellan stolarna mellan stat och kommun.

Botkyrkas nästa steg är nu att tydliggöra för den egna organisationen vad vi måste säkerställa och hur det ska säkerställas.

Strategi för ett jämlikt Botkyrka beslutades i maj 2017 och i den är arbete mot rasism och diskriminering grundläggande och ett prioriterat område inom ramen för interkulturell utveckling. Övriga jämlikhetsområden i strategin är folkhälsa, jämställdhet, funktionsnedsattas rättigheter, arbete mot hedersrelaterat förtryck och våld. Dessa speglar nuvarande politiska prioriteringar inom jämlikhet. Strategin är skriven på ett sätt så att andra jämlikhetsdimensioner som t ex nationella minoriteter och hbtq kan läggas till.

Jämlikhetsstrategin är ett viktigt steg i riktning mot ett hållbart Botkyrka. Den ramar in kommunens långsiktiga och systematiska aktiviteter mot rasism och diskriminering med fokus på de begränsningar i en individs utveckling som kan bli följden av negativ särbehandling byggd på föreställningar utifrån medmänniskors etniska eller religiösa bakgrund. Strategin följer en och samma logik för motsvarande begränsningar på grund av kön och funktionsförmåga. Den omfattar tre grundläggande fält som i sin tur är sammanlänkade med handlingsvägar: antidiskriminering, kommunen som plats och kommunen som organisation.

Kommunfullmäktige har det yttersta ansvaret för strategin. Demokratiberedningen ansvarar för beredning av övergripande insatser och uppföljning. Personalutskottet har motsvarande ansvar avseende kommunen som organisation. Samtliga kommunala nämnder är ansvariga för att deras verksamheter går i linje med de politiskt utpekade målsättningar för ett interkulturellt samhälle mot rasism och diskriminering. I samband med valet 2018 (september) skapas en ny politisk beredningsstruktur och demokratiberedning och personalutskottets funktion kommer att ersättas med en kommitté för Botkyrka som plats och en för Botkyrka som organisation.

Den kommunala förvaltningen har det övergripande ansvaret att leda, samordna och stödja arbetet för ett jämlikt Botkyrka. Förvaltningen har också ansvaret för att utveckla fungerande rutiner. Förvaltningscheferna är ansvariga för förverkligandet av jämlikhetsstrategin och de fackliga organisationernas bevakning av, och delaktighet i, skapandet av lika villkor på arbetsplatsen garanteras genom kollektivavtalet.

Botkyrkas antidiskrimineringsarbete har kopplats till processen då den regionala utvecklingsplanen 2010 (RUF 2010) togs fram. Särskilt regionens satsningar på att stärka den sociala sammanhållningen och att frigöra livschanser är strategier där Botkyrkas målsättningar inspirerar. Eftersom regionen är en gemensam arbets- och bostadsmarknad behöver antidiskrimineringsarbetet ske över hela regionen. Tyvärr har ECCAR:s tiopunktsprogram mot rasism och diskriminering fått en försvagad position i det regionala arbetet. I den regionala processen för att ta fram ett utvecklingsprogram för regionen, RUF 2050, har Botkyrka deklarerat att arbetet med att ta fram jämlikhetsdata på kommunal nivå fortsätter.

Botkyrka tog 2009 tillsammans med Diskrimineringsombudsmannen (D.O.) och Sveriges kommuner och landsting (SKL) initiativ till ett nätverk för svenska kommuner som arbetar utifrån ECCAR:s tiopunktsprogram. Nätverket drivs av SKL.

Del 2. Implementeringen av tiopunktsprogrammet

Åtagande 1:

Större uppmärksamhet på diskriminering

- Skapa ett solidariskt nätverk för övervakning och uppmärksammande av rasism på lokal nivå.

A: Åtgärder som vidtagits för att etablera ett nätverk enligt ovan

Arbetet med att skapa ett nätverk för att övervaka och uppmärksamma rasism på lokal nivå har genomförts genom ett lokalt antiryktesarbete som först inleddes som en pilot inom Unesco LUCS och nu integreras i ordinarie verksamhet. Parallellt har kommunen samarbetat med Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd (ADB- Stockholm Syd). Antidiskrimineringsbyrån ger juridiskt och moraliskt stöd till diskrimineringsutsatta personer från hela Botkyrka. Byrån finns på Medborgarkontoret i Alby två till tre dagar i veckan. Till verksamheten i Alby vänder sig människor från Botkyrka men också omgivande kommuner då dessa saknar antidiskrimineringsbyråer.

Mottagningen i Alby möjliggörs av att Botkyrka kommun skjuter till medel till verksamheten. ADB syd har sin bas på Södermalm i Stockholms innerstad. Botkyrka och Haninge är de enda kommunerna i Stockholmsregionen som ger finansiellt stöd till antidiskrimineringsbyråer. Byråerna arbetar med knappa resurser och vi stöttar därför Antidiskrimineringsbyrån påverkansarbete för att också Stockholm stad och andra kommuner ska stödja finansiellt.

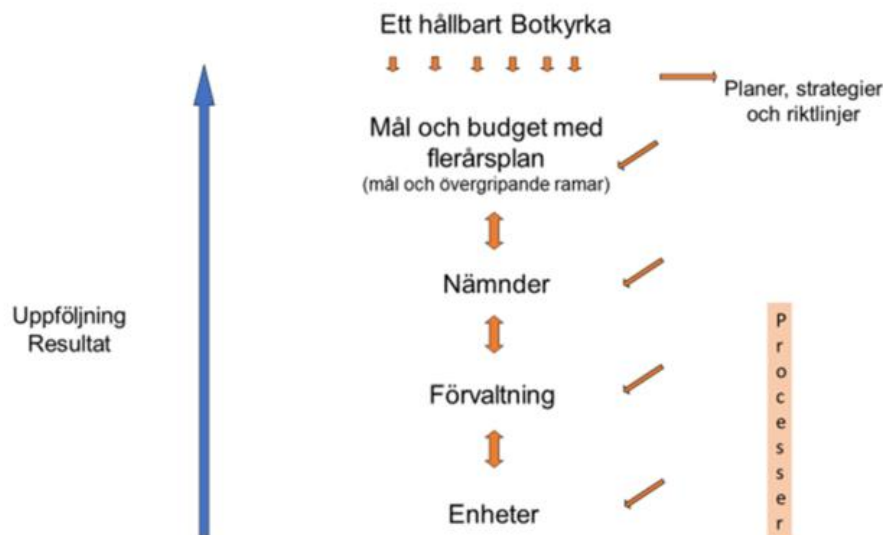
B. Det sätt på vilket civilsamhällets organisationer är involverade i de kommunala åtgärderna

SIOS (Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige) är huvudman för Antidiskrimineringsbyrån Stockholm och filialen i Alby, ADB Stockholm Syd.

Civilsamhället involveras på andra sätt i arbetet mot diskriminering tillsammans med kommunen genom Ungdomsfullmäktige, Antirykteskampanjen (Unesco LUCS-pilot), Tumbakicken (ECCAR/Ge rasismen rött kort), det interreligiösa rådet och genom Botkyrkas två Unesco LUCS-piloter antiryktesarbetet och jämlikhetsdata. De sistnämnda utgörs av arbetet med att hitta lokala metoder för att samla in jämlikhetsdata (utöver ålder och kön). En ny Unesco LUCS-pilot som ska utveckla steget från traditionellt till interkulturellt flyktingmottagande utvecklas just. Den involverar aktörer i civilsamhället inklusive flyktingar.

C. Kort om problem och erfarenheter avseende implementering av de kommunala åtgärderna

Det tidigare finansieringsproblemet har fått sin mer långsiktiga lösning sedan två år tillbaka. Kommunala tjänstepersoner hänvisar rutinmässigt diskrimineringsfrågor till antidiskrimineringsbyrån och det händer också att det är kommunanställda som själva vänder sig till byrån. Mognaden och kunskapen att hantera frågor om diskriminering varierar bland chefer och medarbetare i den kommunala organisationen, men vi har en positiv utveckling i förvaltningsorganisationen som helhet. Botkyrka genomförde en omorganisation till en processororienterad organisation i januari 2016. I den nya organisationen finns det en direkt koppling mellan mål och budget och strategier. Antidiskriminering och MR är också utgångspunkt i det övergripande arbetet med Botkyrkas hållbarhetsutmaningar (Ett hållbart Botkyrka, se bild nedan).



Åtagande 2:

Mäta rasism och diskriminering samt följa upp kommunala policies

- Att initiera eller vidareutveckla insamlingen av data om rasism och diskriminering, att sätta mål som går att uppnå och besluta om gemensamma indikatorer för att kunna mäta effekten av kommunala policies.

Genom att ha en dialog med representanter för utsatta grupper i civilsamhället har Botkyrka sedan 2010 succesivt anpassat ECCAR ADIX till lokala förhållanden. En rapport om behovet av indikatorer som synliggör diskriminering och dess karaktär togs fram av Mångkulturellt centrum och översattes till engelska². År 2014 inledde Botkyrka en Unesco LUCS-pilot för att fördjupa oss i frågan om jämlikhetsdata som är en utveckling av tidigare utvecklingsarbete med ECCAR Adix. Jämlikhetsdata är ett redskap i Botkyrkas arbete för mänskliga rättigheter och mot diskriminering. Syftet med jämlikhetsdata är att ta fram underlag till den kommunala organisationen så att vi kan ha en grundad uppfattning och ett medvetet arbete för att följa och följa upp ojämlikhet och diskriminering inom och mellan grupper Botkyrkabor över tid. Utvecklingsarbetet syftar också till att undersöka vilka gruppstillhörigheter som är relevant och möjligt för Botkyrka att följa utöver kön, ålder och födelseland och hur detta kan undersökas.

Kommunstyrelsen gav i februari 2017 uppdrag till kommunledningsförvaltningen att fortsätta utveckla metoder för uppföljning av mänskliga rättigheter, jämlikhet och antidiskriminering. Uppdraget gavs som ett flerårigt utvecklingsarbete och ska rapporteras löpande till demokratiberedningen. Hittills har vi:

² Om behovet av att utveckla indikatorer för ett kommunalt arbete mot diskriminering i Botkyrka, René León Rosales (Mångkulturellt centrum, 2011).

1. Synkat utredningsarbetet om jämlikhetsdata med kommunledningsförvaltningens medverkan som pilot i Sveriges kommuner och landstings (SKL) överenskommelse med regeringen om mänskliga rättigheter (MR) i styrning och ledning (KS/2016:660).
2. Undersökt skillnader mellan begreppen jämlikhet, mänskliga rättigheter och antidiskriminering i förhållande till hur dessa begrepp kan användas i kommunens mål och uppföljning.
3. Ställt en kompletterande fråga i medborgarundersökningen för 2016 och 2017. - Vi ställde där frågan om respondenterna saknade kategorier i det avsnitt där ålder, kön och utbildningsnivå skulle kryssas i. Frågan ställdes öppet, med några exempel på vad det skulle kunna handla om. Det kom in 91 kommentarer i fälten för öppna svar.
4. Utvecklat frågorna i medborgarundersökningen 2018 mot bakgrund av gjorda erfarenheter så här långt.
5. Vi har börjat använda RKA:s analysmodell (Rådet för främjande av kommunala analyser) för att analysera resultaten utifrån ett jämlikhetsperspektiv samt en utbildning för att höja chefers kompetens kring jämlikhetsanalys.

Att följa och följa upp utvecklingen i Botkyrka som plats är grundläggande för att kunna synliggöra och åtgärda skillnader, lyfta goda exempel och analysera hur planerade åtgärder och beslut påverkar jämlikheten. Inom ramen för jämlikhetsstrategin ska vi:

- följa upp och analysera platsens förutsättningar kopplat till jämlikhet.
- följa upp och analysera Botkyrkabornas rättigheter och förutsättningar för att åtgärda skillnader mellan grupper.

Det ger oss mer kvalitativa underlag och analyser av jämlikhet som organisationen kan ta del av. Det ger underlag till mål och budget för att styra mot en mer jämlik och jämställd fördelning av makt, pengar och resurser.

Åtagande 3

Bättre stöd till offer för rasism och diskriminering

- Att stödja offren och bidra till att stärka deras möjligheter att försvara sig själva mot rasism och diskriminering både inom kommunen som arbetsplats (arbetssökande och medarbetare) och kommunen som territorium (invånare).

Åtgärder som vidtagits för att stödja offer för rasism och diskriminering, särskilt för att handlägga anmälningar gjorda av boende i Botkyrka.

Jämlikhetsstrategin anger riktningen för den kommunala strävan och riktlinjer för en jämlik arbetsplats ger en bas för hur kommunens chefer och medarbetare ska agera i sina professionella roller när det gäller den direkta servicen till medborgarna och brukarna, rekrytering och i planeringen av verksamheten.

Alla nämnder har fått kommunfullmäktiges uppdrag att ta fram och inleda genomförandet av en aktivitetsplan för de verksamheter som ska bidra till förveckligandet av strategi för ett jämlikt Botkyrka och riktlinjer för en jämlik verksamhet och arbetsplats.

I riktlinjer för en jämlik arbetsplats uttrycks följande:

- Alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter.
- Våra arbetsplatser ska vara fria från diskriminering och trakasserier.
- Vi säkerställer att behovet av kompetens är avgörande vid rekrytering och befordran så att sökande inte utestängs av annan anledning.
- Representativa arbetsplatser där medarbetarna speglar de som bor i Botkyrka. Våra medarbetares olika perspektiv, kunskaper, erfarenheter, språk samt kreativitet ska användas och värdesätts på arbetsplatsen varje dag.

Rutinen är att hänvisa anmälningar till ADB Stockholm Syd. Botkyrka har också sökt regionalt samarbete för att långsiktigt och hållbart kunna stödja personer som utsatts för rasism och diskriminering. Detta av tre orsaker:

1. Eftersom Botkyrka har en så etniskt blandad befolkning handlar detta arbete om kommunens arbete för hållbar utveckling. Rasism och diskriminering i regionen är kanske ett större problem för Botkyrka än för många andra kommuner i regionen.
2. Kommunen är för liten för att kunna lösa detta problem själv.
3. Brott mot mänskliga rättigheter, som rasism och diskriminering innebär ett problem också för regionens tillväxtpotentialer.

Botkyrka har arbetat tillsammans med andra kommuner för att ge ECCAR:s 10-punktsprogram genomslag inom ramen för regionala utvecklingsplanen (RUFS 2010 & RUFS 2050). Försöken att göra 10 punktsprogrammet till hela regionens har inte lyckats. En del av punkterna berördes i RUFS 2010 och det finns ett nationellt nätverk för genomförandet av programmet som samordnas av SKL. I förberedelserna för den nya regionala utvecklingsplanen (RUFS 2050) har Botkyrka uppmärksammat jämlikhetsdata (se åtagande ovan). Botkyrka har i båda regionplanprocesserna mobiliserat för regionalt ansvarstagande.

Att stödja lokalsamhällets initiativ mot rasism, som exempelvis det tidigare nämnda ”Ge rasismen rött kort”, är ett sätt att stödja offren genom att öppet och tydligt erkänna och fördöma rasismen.

Åtagande 4

Mer delaktighet och bättre informerade kommuninvånare

- Arbeta tillsammans med och hämta kunskap hos dem som både tillhandahåller och använder kommunens tjänster, för att säkra att invånarna får bättre information om sina rättigheter och skyldigheter gällande skydd, juridiska rättigheter och straff för den som diskriminerar.

Åtgärder som vidtagits för att informera invånarna om deras rättigheter och skyldigheter, särskilt med avseende på den nationella diskrimineringslagen, liksom tillhandahållande av kontaktuppgifter som är användbara för den som blivit utsatt för eller vittne till rasistiska handlingar eller diskriminering. Personer som vill anmäla rasism och diskriminering hänvisas till ADB Stockholm Syd. På Botkyrkas webb finns information om Botkyrkas arbete mot diskriminering och var man ska vända sig om man blir diskriminerad.

Den som ringer till kommunen blir vid första kontakten också erbjuden att få information på finska. För den som önskar erbjuder för närvarande kontaktcenter kommuninformation på spanska, engelska, turkiska, armeniska ryska, rumänska och syrianska.

Det har inrättats ett råd för civilsamhällesfrågor i Botkyrka kommun. Rådet är ett forum där politiker (tre politiker varav kso Ebba Östlin är en) och idéburna representanter möts för att diskutera och planera frågor som handlar om förutsättningar för civilsamhällets utveckling. Rådet har inrättats inom ramen för arbetet med den lokala överenskommelsen om samverkan med idéburna organisationer och är ett sätt att skapa återkommande och systematiska möten mellan idéburna representanter och beslutsfattare. Detta för att idéburna representanter ska vara inkluderade i strategiska utvecklingsfrågor som berör dem själva och deras medlemmars vardag. I praktiken innebär detta ett sätt att jobba aktivt med ökad delaktighet och inkludering i utvecklings- och beslutsprocesser på strategisk nivå.

Inom ramen för jämlikhetsstrategi, förverkligandeplan och kommunens värdegrund lyfts förväntningar på förvaltningsorganisationen, chefer och medarbetare att göra invånare delaktiga och i att ge dem nödvändig information. Alla nämnder har fått kommunfullmäktiges uppdrag att ta fram och inleda genomförandet av en aktivitetsplan för nämndens verksamheter utifrån de målsättningar i relation till invånarna som uttrycks i Strategi för ett jämlikt Botkyrka. En första delrapportering till kommunfullmäktige görs vid samma tidpunkt som redovisning av delår 2 samt en slutredovisning vid samma tidpunkt som redovisning av årsredovisning 2018.

Styrningen av Botkyrka kommun som organisation utgår från att vi ska ha medborgarens fokus i allt vi gör. Det vill säga att medborgarnas behov och rättigheter vägleder oss i våra uppdrag. Ledorden i kommunens värdegrund vägleder oss i vår arbetsvardag (öppna, ansvarstagande, modiga och energiska).

När det gäller att skapa delaktighet för att på så sätt indirekt minska diskriminering och vidga livschanser så satsar Botkyrka på idéburet offentligt partnerskap (IOP). Här är en kort beskrivning av de IOP:n som är igång:

- **Vuxenutbildningen och Kompis Sverige** – samarbete med fokus på nyanlända och deras möjligheter till språkutveckling och breddade nätverk. IOP:t tar fasta på Kompis Sveriges nisch

som kompisförmedling där nyanlända och etablerade svenskar får möjlighet att träffas, bli kompisar, träna språk, skaffa referenser osv.

- **Avux och Changers Hub** – demokratisera framgång genom att tillgängliggöra kunskap, nätverk och inspiration för grupper av unga i ytterstadsområdena som inte får samma möjligheter att förverkliga sina idéer som unga från innerstan.
- **Avux och The Good Talents** – mentorskapsprogram för unga som vill utveckla sina idéer. Jobbar nära Näringslivscenter och har både sommarprogram, årsprogram och stödjer treorna på gymnasiet med sina UF-företag. Vi jobbar på att få till ytterligare ett IOP med The Good Talents med fokus på ”ett interkulturellt ledarskapsprogram” för ensamkommande/nyanländ och etablerade ungdomar.
- **Avux, Verdandi och Kvinnoresurscentrum** – partnerskap med fokus på kvinnor på platsen norra Botkyrka där olika aktiviteter görs med syfte att stärka självkänslan och egenmakten, främja hälsa och ett aktivt medborgarskap. Här handlar det t.ex. om gemensam träning, nattvandring, kompetensutveckling genom föreläsningar, språkverkstad för utrikesfödda som är språksvaga, utbildning i verktyg och former för att påverka det lokala samhället osv.
- **Avux, Hela Människan, Studieförbundet Bilda, Botkyrka folkhögskola och Arbetsförmedlingen** – tillgängliggöra arbetsmarknaden för utrikesfödda kvinnor som befinner sig i arbetslöshet genom t.ex. yrkesutbildning (via folkhögskolan och Hela Människan), stärka språkutveckling och samhällsorientering via studieförbundet och egentligen hitta vägar framåt i området som bygger på erfarenhetsbaserad kunskap om vad som behövs för att komma i utbildning/arbete samt synliggöra de exkluderande inslag som finns men som vi inte alltid är medvetna om. I detta IOP finns avsatt en liten resurs för en light utvärdering också. Den görs av en extern konsult som följer utvecklingen.
- **Socialförvaltningen och Brottsofferjouren** – fokus på trygghet före, under och efter olika rättsprocesser för brottsoffer.
- **Jobbcenter och ca. 10 idéburna organisationer inom området feriepraktik** – i år tog vi fram ett gemensamt IOP med de organisationer som ville ta emot feriepraktikanter med särskilda behov. Fokus ligger på att stödja och kvalitetssäkra feriepraktiken för personer med särskilda behov (i detta fallet ingår funktionsnedsättning eller ensamkommande i definitionen) så att de ungdomarna får en likvärdig och givande feriepraktik så som unga utan särskilda behov får. Stödet är mer långsiktigt och ger möjlighet till organisationerna att bättre förbereda och ta ansvar för att feriepraktiken blir bra.
- **Klf och radio Botkyrka** – Ett huvudsyfte är att stödja lokal media som når Botkyrkabor, sänder på olika språk och kan ge radioutrymme åt lokala förmågor som vill höras.

Vidare finns sedan 2014 Unesco LUCS i Botkyrka, en nationell plattform för samarbete mellan offentlig sektor/kommuner, civilsamhällets aktörer och forskning. Unesco LUCS skapades som en utveckling av Botkyrkas och Malmös arbete inom ECCAR:s styrkommitté och kollegiala utbyte med Barcelona stad. Unesco LUCS har UnescoCat som förlaga (tidigare forskarstöd inom ECCAR).

Botkyrka var initiativtagare och projektledare. Syftet var att skapa en struktur där kommunen och civilsamhället med stöd av forskning tillsammans kan lösa komplexa samhällsutmaningar för att säkra mänskliga rättigheter, komma åt segregationens negativa effekter och vidga livschanser för invånare med olika grupptillhörighet. Grundtanken är att invånare sitter inne med den lokala kunskapen och klokskapen, medan tjänstepersoner och forskare bidrar med sin professionella kompetens. Botkyrka driver tre Unesco LUCS-piloter, varav två, ”Antirykteskampanjen Botkyrka fördomsfritt” och ”jämlighetsdata” nu ska utvärderas. Den tredje piloten som just påbörjats är om interkulturellt flyktingmottagande. Alla dessa har mer delaktiga och bättre informerade medborgare som delmål.

Botkyrkas fem kommundelar har också var och en sin områdesutvecklare och sin områdesgrupp. Två huvudsakliga uppgifter som områdesutvecklarna har är att fungera som en länk mellan den kommunala förvaltningen och invånarna för att säkerställa att Botkyrkaborna har jämlik tillgång till sina rättigheter och skyldigheter oavsett deras sociala eller etniska bakgrund. Områdesutvecklarna stöttar dialogen mellan kommunen och medborgarna och de ansvarar för att bevaka att riktlinjer för områdesarbetet följs. En sådan riktlinje är att arbeta för förverkligandet av strategi för ett jämlikt Botkyrka.

I ordinarie områdes- och demokratiarbetet och i planeringsprocesser arbetar vi medvetet för att involvera olika grupper invånare i olika åldrar, från olika områden och med olika bakgrund. Det kan ske genom workshops, rådslag, IoP:n etc och handla om det mesta från utformning av nya byggnader och ytor till samhällsfrågor som berör eller upprör.

En annan viktig funktion och länk mellan kommunorganisationen och kommunens invånare är Botkyrka ungdomsfullmäktige. Ungdomsfullmäktige består av ungdomar från alla kommundelar. Ungdomsfullmäktige är en värdefull kanal och brobyggare mellan kommunorganisationen och ungdomar från alla kommundelar. De driver egna intressefrågor och har varit tongivande i ECCAR och i den inriktning kommunens interkulturella arbete tagit.

Åtagande 5

Kommunen som en aktiv stödjare av arbete för lika möjligheter

- För att möjliggöra lika möjligheter i rekrytering och stödja lika rättigheter och livschanser i arbetslivet genom rutiner och kommunala befogenheter och myndighetsutövning.

Kortfattat om kommunens aktiviteter för att förebygga diskriminering i rätten till arbete liksom arbetet för lika möjligheter i rekrytering och stödet till mångfald på arbetsmarknaden och i arbetslivet inom ramen för den kommunala rådigheten.

Arbetet sker genom flera initiativ som förväntas få långsiktiga effekter och icke-diskriminerande hållbar utveckling i Botkyrka. Som kommun anstränger vi oss för att kommunicera styrkan med mångfald och bjuder in till en mångfalddag varje år där lokala och regionala näringslivsrepresentanter deltar. Kommunen har vidare bland sina villkor i upphandling att leverantörer ska garantera antidiskriminering och uppfylla vissa andra sociala och etiska villkor. Vi är en av få kommuner som har genomfört en mindre upphandling med hänvisning till sociala klausuler. Upphandlingen har medvetet riktats till främst sociala företag som tar sociala hänsyn och erbjuder sysselsättningsplatser till personer som av olika skäl står långt ifrån arbetsmarknaden. Upphandlingens syfte har varit att stödja lokala arbetsintegrerande sociala företag genom att möjliggöra ekonomisk finansiering för de sysselsättningsplatser som de tillgängliggör för exempelvis personer med funktionsnedsättning, arbetssökande som är långtidsarbetslösa eller behöver annan typ av stöd för att komma in på arbetsmarknaden.

I upphandlingar med företag används dock inte möjligheten att ställa krav på att leverantörerna har en mångfalddsstrategi. Verksamheterna inom arbetsmarknad och vuxenutbildning har under 2016 och 2017 arbetat med att integrera ett jämlikhetsperspektiv i verksamheterna för att alla medborgare oavsett bakgrund ska få ett likvärdigt bemötande. För 2018 har Avux-nämnden lyft fram det interkulturella perspektivet som ett väsentligt område för förvaltningens arbete. För att förebygga diskriminering

behöver Botkyrka analysera samband mellan diskriminering och grupptillhörighet då detta faller ut i ojämlika livchanser. Botkyrkas linje är att göra den typen av analyser men våra policys riktas utifrån behov att säkerställa rättigheter och lika livschanser. Här nedan är exempel på sådana insatser av generell karaktär som föregås eller ska föregås av en jämlikhetsanalys:

Exempel på andra insatser i kommunens förvaltningar:

- Kommunen samordnar ett nätverk och samverkar med olika idéburna organisationer, ”Plattformen”, till exempel annat Kvinnoresurscentrum som bland annat arbetar med att fler kvinnor med utländsk bakgrund i norra Botkyrka ska komma in i länets arbetsmarknad.
- BASUN organiserar program för unga i åldrarna 15-24 år, som hoppat av skolan eller som bara inte har hittat arbete.
- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden kommer under 2018 prioritera målgruppen nyanlända och arbetsökande i utsatt ställning med särskilt fokus på kvinnor. Arbetsökande i utsatt ställning är bland annat utomeuropeiskt födda. Dessa grupper utgör en stor del av det arbete som gör på Botkyrkas Jobbcenter och har varit prioriterade grupper för nämnden även tidigare år.
- Academic Power är ett annat ESF-finansierat projekt som löpte under perioden 2013-2015 och där invånare med icke-svensk akademisk utbildning kunde få en mentor, jobbcoachning och språkträning kombinerade med nyskapande presentationstekniker. Delar av projektet har blivit implementerade i det kommunala vuxenutbildningsprogrammet.
- Unga i åldrarna 16-18 år erbjuds sommarjobb. År 2017 erbjöds 1300 platser och förstagångs sommarjobbare och funktionsnedsatta prioriteras. Ambitionen är sprida ut feriepraktikplatserna så att ungdomar får lära känna andra delar av kommunen än den de själva bor i syfte att minska fördomar och främlingsrädsla mellan kommundelar och möjliggöra nya möten.
- Till kommunens aktiviteter för en jämlik arbetsplats och arbetsmarknad räknas också Botkyrkas delfinansiering av den lokala antidiskrimineringsbyrån.
- En satsning med fokus på tillväxtföretagen har gjorts för kommunens mindre företag i syfte att stötta och ge dem verktyg för deras tillväxt.
- Insatser för att höja kompetensen hos småföretagare, stötta nyföretagande. Kommunen erbjuder drop-in rådgivning och i bygglov samt inkubatorverksamhet, men det finns ännu inget initiativ för att just företagare från olika minoriteter ska mötas. Vi ser det nya IoP som tecknats av Näringslivscenter och Nyföretagarcentrum som ett steg i den riktningen. Samarbetet handlar om att stödja nyanlända i sina starta-eget-processer.

- Inom delegationen för unga och nyanlända till arbete (Dua) ska kommunen ta fram en överenskommelse med Arbetsförmedlingen för att underlätta etableringen av nyanlända i Botkyrka i arbetslivet.
- I samarbete med det kommunala bostadsbolaget Botkyrkabyggen stödjer kommunen utrikes födda kvinnor att komma ut i arbetslivet och få möjlighet till egen försörjning. De får utbildning i svenska en dag i veckan under ett år från kommunens vuxenutbildning. Efter det första året är tanken att de ska anställas med fast anställning på Botkyrkabyggen. Projektet heter Kvinna i Botkyrka.
- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (vuxenutbildningen) har tecknat en överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap (IOP) med Kompis Sverige. Kompis Sverige syftar till att matcha nyanlända elever inom svenska för invandare (sfi) med etablerade svenskar i syfte att underlätta nyanländas språkinläring och etablering i det svenska samhället.
- För att underlätta särskilt för utrikesfödda kvinnor i norra Botkyrka under sin föräldraledighet erbjuder kommunen SFI6 på öppna förskolan där. Vuxenutbildningen har också föräldragrupper inom SFI vilket innebär att föräldrar kommer med sina barn och studerar under sin föräldraledighet.

Åtagande 6

Kommunen ger service och arbete på lika villkor

- Kommunen åtar sig att vara en arbetsgivare som säkerställer lika rättigheter och möjligheter, som ger jämlik service, följer upp, utbildar och utvecklar sig för att nå detta mål.

Åtgärder som vidtagits för att förbättra representationen av diskriminerade grupper i kommunens personalstyrka samt för att förbättra medarbetarnas förmåga att hantera etnisk och kulturell mångfald.

Jämlikhetsstrategin anger riktningen för den kommunala strävan och riktlinjer för en jämlik arbetsplats ger en bas för hur kommunens chefer och medarbetare ska agera i sina professionella roller med avseende arbetsmiljö, rekrytering och i planeringen av verksamheten.

Medarbetare med utländsk bakgrund motsvarade år 2016 drygt 50,9 %. Vi har inga mätmetoder för om dessa personer har samma bakgrund som personer som bor i kommunen. Bland cheferna ligger andelen på 18,4 %. Andelen har vuxit långsamt jämfört med andelen bland medarbetare utan chefsbefattning. Fortfarande kvarstår en hierarkisk skiktning där medarbetare i lägre funktioner har utländsk bakgrund, medan det motsatta gäller i chefsstrukturen, det vill säga en överrepresentation av majoritetssvenskar. I en jämförelse med andra svenska kommuner ligger Botkyrkas personalsammansättning och sammansättning av förtroendevalda i framkant. Under 2015-2018 pågår ett utvecklingsarbete för att skapa en mer representativ sammansättning bland chefer och medarbetare. Representativitet handlar om igenkännande, men också om att ett samhälle som accelererar i komplexitet kräver chefer, strateger,

utvecklingsledare, skolpersonal, socialarbetare, vårdpersonal m fl. professioner som har kompletterande perspektiv, kompletterande nätverk. I vissa yrken i direktkontakt med brukare och invånare behövs också flerspråkighet eller hög kommunikativ förmåga.

Riktlinjer för en jämlik arbetsplats utgår från den nya diskrimineringslagen och omfattar de sju diskrimineringsgrunderna - kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vår förståelse för representation vägleder oss bland annat i hur vi sätter ihop arbetslag, hur vi kan medverka fysiskt på arbetet, vilka bilder vi väljer att använda och vilken konst vi har på väggarna. Exempel på aktiva åtgärder för organisationen:

- Kartlägg hur representationen ser ut i på kommunövergripande nivå och nedbrutet på arbetsgrupper, sätt mål och följ upp att vi som organisation speglar de som bor i Botkyrka kommun.
- Genomlys arbetsplatserna utifrån tillgänglighet för olika funktionsvariationer och vidta relevanta åtgärder utifrån en helhetsbedömning.
- Säkerställ att kommunikationen, både vad gäller text och bild, representerar den mångfald som finns i Botkyrka kommun.

För att utveckla respektive område ska organisationen på olika nivåer och i olika strukturer ta fram och genomföra aktiva åtgärder. Arbetet ska följas upp löpande och systematiskt.

Riktlinjerna ringar in fyra fokusområden – Samspel i en kreativ och öppen arbetsmiljö, jämlik styrning, representativ arbetsplats samt relevant och bärande kunskap. I riktlinjer för en jämlik arbetsplats uttrycks följande:

- Alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter.
- Våra arbetsplatser ska vara fria från diskriminering och trakasserier.
- Vi säkerställer att behovet av kompetens är avgörande vid rekrytering och befordran så att sökande inte utestängs av annan anledning.
- Representativa arbetsplatser där medarbetarna speglar de som bor i Botkyrka. Våra medarbetares olika perspektiv, kunskaper, erfarenheter, språk samt kreativitet ska användas och värdesätts på arbetsplatsen varje dag.

Vi ger följande som stöd till verksamheterna:

- Jämlikhetsintegrerar utbildningsprogrammet och handledningsmaterial för processutveckling.
- Integrerar värdegrund och jämlikhet i introduktionsutbildning för alla nyanställda och utbildning till nya chefer.
- Tar fram fördjupningsutbildningar i de olika jämlikhetsdimensionerna och i hur vi skapar jämlika verksamheter och arbetsplatser.
- Kvalitetssäkrar olika befintliga webbaserade utbildningar på området inom olika verksamheter, t ex den grundläggande utbildningen i mänskliga rättigheter från Sveriges kommuner och landsting (SKL) eller Skolverkets moduler för skolans värdegrund.

Metoder och verktyg:

- Revidera befintligt stöd så som mall för medarbetarsamtal, lönesamtal, rekryteringar.
- Ta fram stöd för jämlikhetsanalys.
- Ta fram stöd för jämlikt bemötande.
- Dilemma-workshops för de anställda i kommunen har varit ett sätt att förbättra personalens förmåga att arbeta icke-diskriminerande och interkulturellt.
- Flerspråkiga ses som en resurs och deras språkkompetens tas i anspråk vid möten då det är möjligt och lämpligt.

En huvudingång för att säkerställa lika behandling i den kommunala servicen är de medborgarkontor som finns i alla kommundelar. De erbjuder tolkhjälp via telefon i ärenden där våra sökande inte kan göra sig förstådda. Det bestämdes för att undvika att barn tolkar åt sina föräldrar. Tidigare erbjöd vi bara tolkning i vår myndighetsutövning.

Medborgarkontoren rekryterar medvetet samhällsväglare med språkkunskaper utöver svenska och engelska och försöker erbjuda vägledning på Botkyrkas stora språk. Vi använder våra språkkunskaper och har inte krav på att svenska ska vara huvudspråk vid vägledningen. Vi rekryterar gärna lokalt och vill att samhällsväglarna på medborgarkontoren väl ska spegla befolkningssammansättningen i området. Medborgarkontoren återkopplar till relevant fackförvaltning om deras regelverk eller rutiner slår olika mot olika grupper. Det har bland annat gällt inkomstkontroll vid placering till förskola. Medarbetarna på medborgarkontoren möter Botkyrkabon där den är, lyssnar på hans problem och hjälper hen att själv komma vidare i sitt ärende.

I Botkyrka är inriktningen att erbjuda service i allt från badtider till skolmåltider på ett sätt som möjliggör att alla så långt det går kan hitta ett alternativ oavsett om det handlar om religiösa skäl eller att man är vegetarian, vegan eller intolerant mot viss föda.

Kommunen har också efter ett medborgarförslag fattat beslut att erbjuda särskilda badtider för kvinnor när det efterfrågas. Det ges utifrån ett bredare tänk om orsaker till att kvinnor efterfrågar särskilda tider. Det kan handla om allt från att ha blivit utsatt för våld av män, till ovilja att visa upp sin kropp offentligt på olika komplex, religiösa eller kulturella skäl. Tanken är att de individer som nyttjar möjligheten inte ska vara konstanta. Vi ser också frågan om separata tider som ett nödvändigt steg för vissa kvinnor att ta ett kliv ut ur isolering och in i samhällsgemenskapen. Det finns dessutom många hälsofördelar och ger möjligheten att lära sig simma och kunna introducera sina barn i det. Att på detta sätt tänka interkulturellt är vår huvudlinje, men enligt Sveriges Diskrimineringsombudsman får undantag göras i religiösa och kulturella fall så länge mänskliga rättigheter för individen säkerställs.

Åtagande 7

Rättvis tillgång till bostad

- Att aktivt stärka strategier mot diskriminering på bostadsmarknaden.

Kommunens aktiviteter för att motarbeta diskriminering i fråga om rätten till bostad.

Problemen med diskriminering på bostadsmarknaden är av mer indirekt natur, få fall som kommunen känner till handlar om att personer nekats bostad på grund av sin bakgrund eller sitt utseende. Däremot kan det ha en diskriminerande effekt på ens möjligheter på arbetsmarknaden att ha en adress i några av kommunens norra delar.

Botkyrkas politiska inriktning är att minska segregationen och dess negativa effekter också genom en medveten bostadspolitik med blandade upplåtelseformer. Det betyder att den bostadsform som är minst förekommande ska vara den som prioriteras/byggs i området. Det har varit svårt att göra bostadskarriär i de delar av Botkyrka där miljonprogram dominerar. Det har resulterat i att människor flyttat när de fått en starkare ekonomi, trots att de trivs, på grund av att utbudet består av samma typ av bostäder (te x ”överutbud” av trerummare). Policyn om blandade upplåtelseformer syftar till att förändra bostadsområdenas socioekonomiska struktur och gäller både i socioekonomiskt starka och svaga stadsdelar.

Utifrån barnperspektivet har större resurser lagts på att förebygga vräkningar vilket har lett till färre vräkningar. Detta ses som en antidiskriminerande åtgärd då tidigare sambandet mellan ursprung och vräkning har minskat.

Det kommunala bostadsbolaget Botkyrkabyggen har förväntningar på sig att planera och agera interkulturellt på samma sätt som den kommunala förvaltningen. Botkyrkabyggen är medlemmar i Unesco LUCS och arbetar med en pilot om interkulturell samverkan mellan grannar för ökad jämlikhet och social sammanhållning mellan boende med olika bakgrund.

Som en åtgärd för att förebygga diskriminering har bostadsbolaget en transparent policy för hur bostäder fördelas – en policy som publiceras på hemsidan.

Åtagande 8

Utmana rasism och diskriminering genom utbildning

Kommunens aktiviteter för att hindra diskriminering när det gäller tillgång till alla former av utbildning och för att stödja utbildning som sker i en anda av ömsesidig tolerans och förståelse, interkulturell dialog och med respekt för mänskliga rättigheter.

Botkyrka har rådighet över förskola, förskoleklass, fritidshems- och fritidsklubsverksamhet för barn i skolåldern, nioårig grundskola, gymnasie- och särskola. Kommunen erbjuder också ett extra studieår till elever som inte uppnått de nationella kunskapsmålen vid det nionde grundskoleårets utgång. Arbetet i skolorna har fokuserat på:

- Lärarnas skicklighet (interkulturellt förhållningssätt).
- Personalen i skolorna strävar efter att involvera föräldrarna i skolans aktiviteter.
- Öka elevernas inflytande över sin utbildning inom ramen för utvecklingssamtalen.
- Öka andelen lärare med bakgrund i andra länder än Sverige i kommundelar där få invånare har sådan bakgrund, för att minska den sociala distansen och motverka stereotyper.
- Arbete för mångfald och lika rättigheter i kommunen som en fördel och ett sätt att bygga nya nätverk liksom att inspirera andra skolor att arbeta på liknande sätt.
- Den kommunala Barnombudsmannen bevakar barnrättsperspektivet. Genom individuella ärenden analyseras samtidigt den kommunala strukturen.
- Olika skolor i kommunen har arbetat på olika vis med att utmana rasism och diskriminering genom utbildning. Hållningen är att det är lärarens ansvar att frigöra elevernas kapacitet från sina egna och andras stigma. Förskole- och fritidshempersonal har också fått utbildning i vad som inom skolans värld benämns som "likabehandling".
- I skolornas resultatdialoger framkommer att alla kommunens skolor arbetar med att hitta olika ingångar till föräldrarna genom att försöka hitta mötesformer som gör att man som förälder känner sig inbjuden oavsett bakgrund. Skolor som ligger i områden där många föräldrar har utländsk bakgrund jobbar extra hårt med detta. Några skolor finns också i ett projekt där man erbjuder föräldrarna "föräldrautbildning" som bygger på forskning om framgångsrika strategier i föräldraskapet. Ofta används de strategierna för att jobba tillsammans hem/skola kring en elev.
- Skolor bidrar också för att minska främlingsrädslan och stärka den sociala sammanhållningen mellan kommundelar och mellan grupper, till exempel Skypesamarbete mellan en förskola i Grödinge och en förskola i Fittja. Ytterligare exempel är ett flerårigt Skypeprojekt mellan en skola i Tullinge och en skola i Indien. Flera skolor genomför egna projekt med interkulturella inslag. Tex att fira modersmålsdagen eller interkulturella "matdagar". Andra viktiga exempel är det våldsförebyggande arbetet Mentors in Violence Prevention (MVP) och Tåget som drivs i flera skolor med mentorer och förändringsagenter. Tumba Gymnasiums medvetna jämlikhetsarbete har gjort att skolans negativa trend vänt och att TGY idag är en av gymnasieskolorna i Stockholm med högst söktryck.
- I Botkyrka erbjuds de elever som önskar modersmålsundervisning i ca 87 språk. Alla elever i Botkyrka som har ett annat språk än svenska som modersmål, eller som vill lära sig minoritetsspråket finska, har rätt att få utbildning i dessa språk. På gymnasiet har elever oavsett språklig bakgrund möjlighet att välja extra tillval av immigrantspråk, t ex arabiska.

- Botkyrka är, sedan 2010 års stärkta minoritetslagstiftning en del av det finska förvaltningsområdet. Kommunen erbjuder äldreboende och förskola med finskspråkig personal.
- Utöver utbildning inom ramen för skolsystemet planerar kommunen just nu studiecirkel inom ramen för folkbildning med koppling till mänskliga rättigheter och jämlikhet.

Åtagande 9

Arbeta för kulturell mångfald

- För att säkerställa rättvis representation och för att lyfta de olika kulturella uttryck och kulturarv som finns i kommunens befolkning i produktionen av kulturella program, det kollektiva minnet och på publika platser. För att Botkyrka ska vara interkulturellt.

Om arbetet för att lyfta kulturell mångfald i Botkyrka.

Kommunen har antagit strategin Kreativa Botkyrka som ett förvaltningsövergripande styrdokument. Strategin är indelad i två utvecklingsområden: Kommunen som möjliggörare och Utrymme för kreativitet. Det interkulturella synsättet med fokus på lika rättigheter och att frigöra invånare från låsta livschanser och stigman finns integrerad i strategin.

Botkyrka möjliggör för unga personer från områden där människor sällan arbetar i det etablerade kulturlivet, att själva bli utvecklade konstnärer och/eller bli arrangörer av kulturevenemang. Spontanidrottsmöjligheterna har de senaste åren blivit fler för både flickor och pojkar.

Det erbjuds också tillfällen för Botkyrkaborna att träffas och debattera livet tillsammans i Botkyrka på olika sätt. Bland annat genom de formella dialogforum där invånarna kan möta och diskutera med lokala politiker och tjänstemän och genom en årlig föreningskonferens. Kommunens olika kulturaktörer utgår från ett interkulturellt förhållningssätt med medborgarens fokus. Det styr verksamhetsplanering och olika former av programläggning och aktiviteter. Ett par exempel på detta är Kulturägarna, festivalen This is Alby, Kulturskolans öppna verksamhet på fritidsgårdarna, Botkyrka konsthalls utställningar och pedagogiska verksamhet, Mångkulturellt Centrum, Fanzingo, Changers hub, Cirkus Cirkör och Ungdomsfullmäktige.

Som stöd för detta arbete har Botkyrka, förutom en bred palett av föreningsbidrag, även projektstöd som kan sökas av Botkyrkabor som vill förverkliga en idé. Kreativa fonden/evenemangsbidrag riktar sig till föreningar och organisationer och Drömdeg³ riktar sig till ungdomar mellan 13-25 år. Dessa stöd fyller en viktig funktion som möjliggörare av jämlika livschanser och utvecklar Botkyrkas utbud av kulturella och/eller fritidsaktiviteter.

³För mer information om drömdeg: <https://www.botkyrka.se/bibliotek--kultur/stipendier--stod/dromdeg/dromdeg---beviljade-projekt-2016.html>

Kultur och fritidsförvaltningen har en samordnare för kulturdriven utveckling som jobbar på individnivå med att möjliggöra unga kulturskapares idéer. Botkyrka har metoder som stödjer deltagande och medskapande av innehåll som en del i ordinarie verksamhet när vi utvecklar projekt och mötesplatser. Exempel på detta är festivalen This is Alby och Folkhälsoparken i Alby.

Andra sätt att uppmuntra fler grupper i lokalsamhället till delaktighet är Expedition Botkyrka och den kommunala stiftelsen Mångkulturellt centrum antirasistiska pris till KP Arnoldsons minne. Allmänheten får nominera personer eller organisationer som arbetar mot främlingsfientlighet och rasism. Priset om 15 000 kr delas ut vid kommunfullmäktiges sammanträde.

Exempel på genomförda aktiviteter är:

- *Kulturdriven utveckling/unga vuxna* är en satsning på unga vuxna mellan 18 och 25 år. Det har ett aktivt deltagarperspektiv där de unga själva har makten att skapa och forma verksamheten. Syftet är att utveckla verksamheten så att unga med olika bakgrund får ökade kunskaper och kompetenser, t.ex. att arrangera ett evenemang eller att arbeta med en produktion. Det är en ny kontaktyta för målgruppen, skapad med medborgarens fokus⁴.
- *Alby folkhälsopark* är ett projekt där det centralt belägna Alby IP som varit slitet, otryggt och otillgängligt, tillsammans med föreningen Konyaspor KIF och med ”medborgarnas fokus” utformats till en plats för spontanidrott och spontankultur. Med stöd av Boverket och Riksidrottsförbundet har projektet förverkligats utifrån referensgrupper av Albybor. Kvinnors och flickors möjligheter att ha inflytande och tillgång till platsen har stått i förgrunden.
- *Rekrytering på ett interkulturellt sätt* har varit av stort intresse för KOF. Därför har förvaltningen använt medel ur kommunens kompetensfond för att arbeta mot rekrytering av likhet.
- *Alla på snö och is* och *Rött kort mot rasism* är två exempel på satsningar där kommunen i samarbete med civilsamhället arbetar med tillgänglighet till idrott och mot rasism.
- *Kortutbildade vuxnas läsförmåga* var ett projekt där det togs fram metoder för genomföra bokcirklar för vuxna kortutbildade personer.

Åtagande 10

Hatbrott och konflikthantering

- För att stödja och etablera sätt att hantera hatbrott och konflikter.

⁴ Ett interkulturellt Botkyrka

Uppföljning av Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens och Kultur- och fritidsförvaltningens arbete med strategi för ett interkulturellt Botkyrka. Elin Othén, Kommunledningsförvaltningen, s.12.

Åtgärder som vidtagits för att stödja eller etablera mekanismer för att hantera hatbrott och konflikter.

På samma sätt som i annat arbete gör vi insatser av generell karaktär, men dessa föregås eller ska föregås av en jämlikhetsanalys. Botkyrka erbjuder medling till unga brottsoffer och vi har etablerat ett våldspreventivt arbete, MVP⁵ och Tåget⁶. Vi har ett organiserat samarbete mellan polis, bostadsbolag och kommunen i kommundelarna, det kallas ”Effektiv samordning för trygghet” – EST. Botkyrka kommun och lokalpolisområde Botkyrka har en skriftlig samverkansöverenskommelse med ett medborgarlöfte som lyder ”Botkyrka kommun och polis lovar att tillsammans prioritera det våldsförebyggande arbetet.” I överenskommelsen finns flera prioriterade samverkansområden:

- Sociala insatsgrupper, syfte: En samverkansform med syfte att bidra till att bryta en begynnande kriminell livsstil hos unga och unga vuxna.
- Brottsoffermedling, syfte: Att ge den brottsutsatte upprättelse, samt att gärningspersonen ska gottgöra sin handling.
- Stöd till unga brottsutsatta, syfte: Att ge stöd till unga brottsutsatta.
- Föräldrakvällar på skolor i dialog med rektor/skol-ledning, syfte: Rådgivande till föräldrar/personal t.ex. vid oro för händelser eller trender i området eller specifika ungdomsgrupper.
- Föräldrarådslag, syfte: Motivera och skapa dialog med föräldrar till (potentiella) unga lagöverträdare.

Vidare är arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck en del i Botkyrkas strategi för ett jämlikt Botkyrka med utgångspunkt från att alla i Botkyrka har rätt till ett självständigt liv, egen sexualitet och integritet. Hedersfrågan är en särskild utmaning där Botkyrka kan visa vägen. Politiska utgångspunkter för ett Botkyrka fritt från hedersrelaterat våld och förtryck är:

- Vi utgår från att det hedersrelaterade våldet och förtrycket är en del av ett övergripande könsförtryck som är strukturellt.
- Vi motverkar kulturella förställningar om kön, makt och sexualitet.
- Det hedersrelaterade våldet och förtrycket utövas kollektivt.
- Så kallade hedersnormer bygger på familjens eller kollektivets rykte.
- Hedersfrågan är inte begränsad till eller kopplad till en viss religion eller etnicitet.

I kommunen finns ett interreligiöst råd som kommunen samverkar med. Ett uttalat politiskt mål är att stärka det interreligiösa arbetet. Syftet är att bidra till samarbete, trygghet och sammanhållning inom och mellan religioner och trossamfund. Det kan handla om allt från läxhjälp till flyktingmottagande och konfliktlösning mellan grupper. Inom ramen för det interreligiösa arbetet genomförs en interreligiös studiecirkel våren 2018 med utgångspunkt från en nyligen publicerad antologi ”Fred i religionens namn”.

⁵ MVP= Mentors in Violence Prevention. Arbetet riktas till barn i 6:an och 9:an.

⁶ En variant av MVP riktad till barn i förskola och grundskola.