

## Rapport om Stockholms stads insatser angående den europeiska 10-punktsplanen för kampen mot rasism, diskriminering och främlingsfientlighet

Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Redovisningen om stadens insatser rörande den europeiska handlingsplanen för kampen mot rasism, diskriminering och främlingsfientlighet godkänns – *bilaga 1*.
2. Integrationsborgarrådet ges i uppdrag att för Stockholms stads räkning underteckna ”Act of Accession and Commitment” angående ”Den europeiska koalitionen av städer mot rasism och diskriminering” som initierats av UNESCO – *bilaga 2*.

**Föredragande borgarrådet Teres Lindberg** anför följande.

### *Bakgrund*

2004 tog Unesco initiativet till den internationella koalitionen av städer mot rasism. I Nürnberg (Tyskland) framtogs den europeiska s.k. 10-punktsplanen benämnd *Den europeiska handlingsplanen för kampen mot rasism, diskriminering och främlingsfientlighet* av representanter för städerna Barcelona, Krakow, Paris, Saint-Denis, Stockholm och Nürnberg. Handlingsplanen utgörs konkret av tio olika åtaganden. I planen efterlyser koalitionen ett handlingsprogram som medger effektivare genomförande av åtgärder mot diskriminering.

Stadsledningskontoret har tagit fram en första rapport som svarar mot de tio punkter som ingår i den europeiska handlingsplanen mot rasism och diskriminering – *bilaga 1*.

Städer som ingår den europeiska koalitionen förväntas nu underteckna en deklaration där städerna förbinder sig att arbeta efter intentionerna i handlingsplanen. Den 9 december 2004 undertecknade integrationsborgarrådet på uppdrag av kommunstyrelsen en avsiktsförklaring med innehållet att staden förbinder sig att snarast möjligt gå med i den europeiska koalitionen. För att fullfölja kommunstyrelsens åtagande föreslår stadsledningskontoret att kommunstyrelsen uppdrar åt integrationsborgarrådet att underteckna *Act of Accession and commitment* och därmed ingå i koalitionen fullt ut - *bilaga 2*.

### *Beredning*

Ärendet har beretts av stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret konstaterar att staden i flera avseenden har arbetat länge och systematiskt för att bekämpa rasism och diskriminering med positiva resultat, samtidigt som stadsledningskontoret konstaterar att det finns ytterligare åtgärder som staden kan vidta för att förstärka sina insatser ytterligare.

### *Mina synpunkter*

Arbete, utbildning och bostad är de mest centrala områdena för att klara målsättningen om ett jämlikt samhälle som inkluderar alla invånare. Rasism och diskriminering är ett överordnat hinder för många invånare i vår stad för att erhålla arbete, rätt utbildning och bostad. Att bli behandlad med respekt utan att mötas av fördomar, diskriminering och rasism är en mänsklig rättighet.

Kampen mot rasism och diskriminering är en av staden högt prioriterade målen. Inte minst genom de av kommunfullmäktige beslutade integrationspolitiska målsättningarna. Det handlar bl.a. om att utveckla metoder för att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer.

UNESCO:s arbete med en 10-punktsplan mot rasism och diskriminering är mycket välkommet. Det behövs ett systematiskt arbetssätt för att tydliggöra insatser och åtgärder men också för att exemplifiera och medvetandegöra vad som görs och vad som kan göras. Dessutom ger det oss också möjlighet att på ett effektivt sätt följa upp och utbyta erfarenheter med andra städer i Europa.

I enlighet med stadsledningskontorets förslag anser jag att Stockholms stad skall underteckna ”Act of Accession and commitment” för att därmed fullfölja åtagandet att ingå i *Koalitionen av europeiska städer mot rasism och diskriminering* fullt ut.

Ett undertecknande kommer inte att medföra några direkta kostnader för staden. Handlingsplanen ligger direkt i linje med flera styrdokument som staden redan antagit som exempelvis planen för jämlikhet, integration och mångfald och riktlinjer för nämnders och bolags jämställdhets- och mångfaldsplaner, antidiskrimineringsklausul vid all upphandling och arbetsmarknadspolitiska riktlinjer.

Jag anser liksom stadsledningskontoret att ett komplett deltagande i den europeiska koalitionen medför möjligheter för stadens nämnder och bolagsstyrelser att konkret och systematiskt arbeta med det tredje integrationspolitiska målet som handlar om att utveckla metoder för att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer.

Jag förslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Redovisningen om stadens insatser rörande den europeiska handlingsplanen för kampen mot rasism, diskriminering och främlingsfientlighet godkänns och rapporten överlämnas till kommunstyrelsen – *bilaga 1*.
2. Integrationsborgarrådet ges i uppdrag att för stadens räkning underteckna ”Act of Accession and Commitment” angående ”Den europeiska koalitionen av städer mot rasism och diskriminering” som initierats av UNESCO – *bilaga 2*.

Stockholm den 17 november 2005

TERES LINDBERG

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Särskilt uttalande** gjordes av borgarråden *Kristina Axén Olin* och *Sten Nordin* (båda m) och *Lotta Edholm* (fp) enligt följande.

Det största hindret för stockholmare med invandrarbakgrund att få jobb och bostad är socialdemokraternas politik. I dag är var tredje registrerad arbetslös utomnordisk invandrare. Bostadsseg-

regationen har tillsammans med regeringens integrationspolitik skapat öar av passivisering och maktlöshet runt om i vår stad. Det ger upphov till en explosiv blandning av socialt och etniskt utanförskap med enorma mänskliga och ekonomiska kostnader. I vissa stadsdelar i ytterstaden finns få bostadsrätter och småhus, samtidigt som hyresrätterna dominerar stort. Tyvärr har socialdemokraterna stoppat bostadsrättsomvandlingen i ytterstaden och hindrar därmed tusentals stockholmare från att få äga sin egen bostad.

Naturligtvis är även diskriminering ett stort problem i Stockholm. Vi vill bekämpa alla former av diskriminering. En metod som bör prövas är att rekryteringsprocesser i staden ska ske med avidentifierade handlingar.

Däremot kan diskrimineringsklausuler ställa till med problem därför att äganderätten - och rättstryggheten kolliderar med sådana klausuler. Man måste vara ytterst vaksam kring denna problematik.

## ÄRENDET

2004 tog Unesco initiativet till den internationella koalitionen av städer mot rasism. I Nürnberg (Tyskland) framtogs den europeiska 10-punktsplanen av representanter för städerna Barcelona, Krakow, Paris, Saint-Denis, Stockholm och Nürnberg. I planen efterlyser koalitionen ett handlingsprogram som medger effektivare implementering av åtgärder mot diskriminering.

Den 9-10 december 2004 medverkade staden i den fjärde europeiska konferensen inom ramen för "European Conference Cities for Human Rights". Staden deltog av flera skäl. Konferensen erbjöd dels en mötesplats mellan städer, forskare, myndigheter och organisationer som arbetar med frågor som rör mänskliga rättigheter, dels fokuserade delar av konferensen på en handlingsplan med tio punkter: *Den europeiska handlingsplanen för kampen mot rasism, diskriminering och främlingsfientlighet.*

Handlingsplanen är uppdelat i tio åtaganden som omfattar olika kompetensområden såsom utbildning, bostäder, sysselsättning, kultur och idrott. Den ska ses som en "checklista" på möjliga åtgärder städerna kan vidta i kampen mot rasism och diskriminering. De städer som antar handlingsplanen ska införliva den i sina strategier och åtgärdsprogram. Det står varje enskild stad fritt att välja de åtgärder den bedömer som mest relevanta och riktiga.

De städer som redan har implementerat eller håller på att implementera någon av de föreslagna åtgärderna uppmanas att förstärka dem eller komplettera dem genom ytterligare åtgärder från handlingsplanen. Under respektive åtagande ges några exempel på möjliga åtgärder som städerna kan vidta för att svara mot åtagandet.

Staden har ställt sig positiv till att anta handlingsplanen samt att ingå i uppbyggande av ett uppföljningssystem som ska ledas av en internationell styrgrupp. Inför kommande rapporteringar till styrgruppen har stadsledningskontoret tagit fram en första rapport som svarar mot de tio punkter som ingår i handlingsplanen. Stadsledningskontoret konstaterar att i flera avseenden har staden arbetat länge och systematiskt för att bekämpa rasism och diskriminering. Men det finns ytterligare åtgärder och metoder som staden kan vidta för att förstärka sina insatser.

## BEREDNING

Ärendet har beretts av stadsledningskontoret.

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande av den 16 februari 2005 är i huvudsak av följande lydelse.

I budget för 2005 är en prioriterad inriktning för stadens nämnder och bolag att utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer. Detta är en viktig signal som talar om att staden tar frågorna på allvar.

Många av stadens verksamheter har länge arbetat för att motverka rasism och diskriminering. Det kan handla om förskolors och skolors arbete mot mobbning, lokala förvaltningars, avdelningars och enheters jämställdhets- och mångfaldsplaner, stadens antidiskrimineringsklausul vid all upphandling, uppstramning av villkor för stadens utskänkningstillstånd m.m. Rasistiska och diskriminerande handlingar har dock inte eliminerats i och med detta, vare sig internt eller externt i staden. Stadens diskrimineringsfunktionärs preliminära rapport för 2004 vittnar om att antalet inkomna fall som rör intern och extern diskriminering i staden förra året uppgick till omkring 70. Därför är det av vikt att stadens strategier, metoder och insatser förnyas, förstärks och i vissa fall

omarbetas. I bilaga 1 presenteras en redovisning av de insatser som staden redan genomför eller har genomfört och som svarar mot respektive åtagande i den europeiska handlingsplanen.

<b>Åtagande nr 1</b> <i>Att skapa ett övervaknings-, uppföljnings- och solidaritetsnätverk mot rasism på stadsnivå.</i>	
<b>Exempel på åtgärder:</b> a) skapa en mekanism för samråd med olika samhälleliga aktörer för att regelbundet bedöma situationen vad beträffar rasism och diskriminering  b) i samarbete med civila samhällsorganisationer skapa ett system för övervakning och snabbt gensvar för att identifiera rasistiska handlingar och hatbrott/-tal  c) sätta rasism och diskriminering på dagordningen för olika konsultationsmekanismer som finns i staden	<b>Exempel på stadens insatser:</b> a) Kommunen har en särskild beredning som ska följa arbetet mot rasism och diskriminering. b) Stadens olika medborgarkontor som dagligen ger stöd och råd till medborgare i staden, ska utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer. Kommunfullmäktiges budget för 2005 framhåller det. c) Intern och extern information om diskrimineringsfunktionären och de statliga ombudsmännen. d) Information om stadens antidiskrimineringsbyråer.

<b>Åtagande nr 2</b> <i>Att initiera eller vidareutveckla insamling av data om rasism och diskriminering, fastställa uppnåeliga mål och gemensamma indikatorer för att analysera effekten av kommunal politik.</i>	
<b>Exempel på åtgärder</b> a) skapa formella resurser för insamling av data och information om rasism och diskriminering  b) upprätta partnerskap med forskningsorganisationer för att regelbundet analysera insamlade data och information  c) definiera uppnåeliga mål och tillämpa gemensamma indikatorer för att analysera trender i rasism och diskriminering och effekten av kommunal politik  d) skapa ett forskningsråd för en fortgående dialog mellan forskare och policy-skapare	<b>Exempel på stadens insatser</b> a) Diskrimineringsfunktionären samlar in data om diskriminering. b) Arbetsmarknads- och integrationsberedningen har sedan flera år ett forskningsråd med forskare som har specifik kunskap om diskriminering och rasism. c) Nyckeltal finns för att följa måluppfyllelsen av de politiskt satta målen som handlar om diskriminering.

<p><b>Åtagande nummer 3</b>  <i>Att stödja offer och att bidra till att stärka deras förmåga att försvara sig mot rasism och diskriminering.</i></p>	
<p><b>Exempel på åtgärder</b></p> <p>a) stödja offer att organisera sig i deras strävan efter upprättelse och förebyggande åtgärder för att motverka rasism och diskriminering</p> <p>b) skapa en formell instans inom de lokala myndigheterna för att hantera klagomål om diskriminering av lokala invånare</p> <p>c) stödja lokala instanser som ger rättsligt och psykologiskt stöd åt offer för rasism och diskriminering på lokal nivå</p> <p>d) skapa disciplinära åtgärder inom de lokala myndigheternas olika förvaltningar vad beträffar rasistiska handlingar eller beteende av de anställda inom myndigheterna</p>	<p><b>Exempel på stadens insatser</b></p> <p>a) Socialtjänstförvaltningens brottsofferjour arbetar för att stödja brottsoffer.</p> <p>b) Staden ger bidrag till antidiskrimineringsbyråer.</p> <p>c) Staden har en diskrimineringsfunktionär.</p> <p>d) Staden har antagit riktlinjer för samtliga nämnder och bolags jämställdhets- och mångfaldsplaner.</p> <p>e) Kommunfullmäktige väntas våren 2005 ta en ny integrationspolicy.</p>

<p><b>Åtagande nr 4</b>  <i>Att ge stadsbor bättre information om deras rättigheter och skyldigheter, om skydd och rättsliga alternativ och om straffen för rasistiska handlingar eller beteende, genom en medverkansmodell, i synnerhet genom konsultation med användare av tjänster och tjänsteleverantörer.</i></p>	
<p><b>Exempel på åtgärder</b></p> <p>a) utge och sprida en broschyr som ger relevant information om lokala invånarens rättigheter, de lokala myndigheternas antirasistiska åtaganden samt om straff för rasistiska handlingar och rasistiskt beteende</p> <p>b) regelbundet anordna kommunala forum mot rasism i samarbete med existerande organ</p> <p>c) varje år den 21 mars fira Internationella dagen för avskaffande av rasdiskriminering</p>	<p><b>Exempel på stadens insatser</b></p> <p>a) Staden initierade ett projekt kallad Integrationsforum, för att skapa ett samtal mellan frivilligorganisationer och politiker.</p> <p>b) Staden har en mångårig tradition att den 21 mars fira FN-dagen för avskaffande av all rasdiskriminering.</p> <p>c) Staden har en förstärkt antidiskrimineringsklausul för att motverka diskriminering vid all upphandling</p>

<p><b>Åtagande nr 5</b>  <i>Att underlätta möjligheter till likvärdig anställning och stöd till mångfald på arbetsmarknaden genom att utöva de lokala städernas existerande maktbefogenheter.</i></p>	
<p><b>Exempel på åtgärder</b></p> <p>a) utnyttja stadens befintliga befogenhet som inköpare genom införande av icke-diskriminerande paragrafer i lokala avtal</p> <p>b) inrätta ett certifieringsförfarande för lokala företag, verkstäder och lokala yrkesorganisationer som har åtagit sig att motverka rasism</p> <p>c) inrätta ett mikrokredit-, sponsor- och mentorsprogram tillsammans med företag för att stödja ekonomiskt genomförbara aktiviteter som utvecklats inom diskriminerade grupper</p> <p>d) ingå partnerskap med företag som är intresserade av att stödja den lokala myndighetens antirasistiska handlingsprogram</p> <p>e) tillsammans med yrkesorganisationer och fackföreningar stödja utveckling av relevanta utbildningsprogram som syftar till att sätta anställda i stånd att tillhandahålla kulturellt känsliga och lämpliga tjänster</p> <p>f) förena tillstånd (t.ex. att servera alkohol) med villkor om icke-diskriminerande praxis</p>	<p><b>Exempel på stadens insatser</b></p> <p>a) Staden har en anti-diskrimineringsklausul som ska användas vid all upphandling.</p> <p>b) Förslag på att ett serveringsvillkor om antidiskriminering för krogar och restauranger ska införas är under beredning</p> <p>c) Samtliga förvaltningar och bolag har i uppdrag att upprätta jämställdhets- och mångfaldsplaner.</p> <p>d) Staden genomför ett antidiskrimineringsprojekt som syftar till att rekrytera utan att diskriminera.</p>

<p><b>Åtagande nr 6</b>  <i>Staden åtar sig att vara en arbetsgivare som ger lika anställningsmöjligheter och tillhandahåller tjänster rättvist, och att ägna sig åt övervakning, utbildning och utveckling för att uppnå detta mål.</i></p>	
<p><b>Exempel på åtgärder</b></p> <p>a) genomföra rutinmässiga granskningar av mångfald för att prägla utvecklingen av lämpliga åtgärder</p> <p>b) implementera effekt- och behovsanalyser (anti-diskriminerande checklista) vid utveckling av nya initiativ</p> <p>c) anordna utbildning för den lokala myndighetens personal för att förbättra dess förmåga att hantera etnisk och kulturell mångfald; främja en dialog mellan kulturer; utveckla kompetens i anti-diskriminerande praxis</p>	<p><b>Exempel på stadens insatser</b></p> <p>a) Stadens personalpolitiska avdelning genomför medarbetarundersökningar och för statistik om anställda.</p> <p>b) Kulturtolksutbildningar har genomförts i flera av stadens stadsdelsförvaltningar.</p> <p>c) Kompetensfonden anordnar enhetschefsutbildning där mångfaldsfrågor ingår.</p> <p>d) Kompetensfonden ska starta en speciell mångfaldsutbildning för enhetschefer inom äldreomsorgen.</p> <p>e) Staden följer löpande i sin personalstatistik andelen anställda med olika etnisk bakgrund som finns representerade och på vilka nivåer i organisationen.</p>



<p>d) implementera positiva åtgärder för att förbättra diskriminerade gruppers representation i de lokala myndigheternas personal; och särskilt i deras verkställande organ</p> <p>e) skapa ett särskilt stipendie- och utbildningsprogram för ungdomar från diskriminerade grupper i syfte att förbereda dem för anställning inom staden</p>	

<p><b>Åtagande nummer 7</b>  <i>Att vidta aktiva åtgärder för att stärka policyn mot bostadsdiskriminering i staden.</i></p>	
<p><b>Exempel på åtgärder</b></p> <p>a) utarbeta rättsliga normativa instrument (ett etiskt kontrakt och tillämpningsregler) för offentliga och enskilda organ som sysslar med uthyrning och försäljning av bostäder</p> <p>b) ge ägare och fastighetsmäklare som förbinder sig att följa de kommunala anti-diskriminerande tillämpningsreglerna lättnader och incitament</p> <p>c) skapa eller stödja rådgivningstjänster med en dossier för att bistå och stödja boende bland dem som påverkas av diskriminering när de söker bostad både i den allmänna och privata sektorn</p>	<p><b>Exempel på stadens insatser</b></p> <p>a) Stadens bostadsbolag ska redvisa hur de arbetar med att utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer</p> <p>b) Kommunfullmäktige har beslutat att bostadsbolagen inte får tillämpa högre godkännandekrav för vissa grupper av bostadssökande</p>

<p><b>Åtagande nummer 8</b>  <i>Att förstärka åtgärder mot diskriminering i tillträde och åtnjutande av alla former av utbildning; och att främja utbildning i ömsesidig tolerans och förståelse och dialog mellan kulturer.</i></p>	
<p><b>Exempel på åtgärder</b></p> <p>a) ingripa för att säkerställa lika möjligheter, särskilt vad gäller tillgång till utbildning, genom kvotering</p> <p>b) anta ett antidiskrimineringskontrakt och ett institutionellt uppdrag för undervisnings- och utbildningsinstitut för att bekämpa rasism</p> <p>c) skapa ett jämlikhetscertifikat eller pris för skolor för att belöna lokala skolor för deras antirasistiska arbete</p> <p>d) utveckla undervisningsmaterial om ömsesidig tolerans och respekt för mänsklig värdighet</p>	<p><b>Exempel på stadens insatser</b></p> <p>a) Staden har sedan många år ett integrationspris: Nelson Mandela- priset som syftar till att lyfta fram eldsjälar som bland annat arbetar för att motverka diskriminering och rasism</p> <p>b) Staden uppmärksammar varje år anställda som utmärkt sig i arbetet med jämställdhets och jämlikhetsfrågor</p>

<p><b>Åtagande nummer 9</b>  <i>För att säkerställa en rättvis representation och främjande av mångfalden i kulturella uttryck och arv hos stadsbor i kulturprogram, det kollektiva minnet och det offentliga rummet i staden och främja utbytet mellan kulturer i stadens liv.</i></p>	
<p><b>Exempel på åtgärder</b></p> <p>a) i partnerskap med yrkesmän från de grupper som påverkas av diskriminering producera av-material som ger dem möjlighet att uttrycka sin erfarenhet av och sina ambitioner för sin stad</p> <p>b) regelbundet finansiera kulturprojekt och mötesplatser och att integrera dem i stadens offentliga programverksamhet</p> <p>c) döpa platser (gator, torg, minnesmärken, stadsdelar) och/eller fira händelser som har särskild betydelse för grupper som är drabbade av diskriminering</p>	<p><b>Exempel på stadens insatser</b></p> <p>a) Stadens kulturförvaltning ger årligen bidrag till etniska och kulturella föreningar och organisationer samt andra aktörer för genomförande av kulturprojekt.</p> <p>b) Staden samverkar med ca 300 etniska föreningar</p> <p>c) Staden ger verksamhetsbidrag respektive projektbidrag till dessa föreningar och organisationer</p>

<b>Åtagande nummer 10</b> <i>Att stödja eller skapa mekanismer för att hantera hatbrott och konflikthantering</i>	
<p><b>Exempel på åtgärder</b></p> <p>a) skapa en central av experter (forskare och utövare, inklusive sådana från diskriminerade grupper) med relevant kompetens för att ge lokalsamhället råd</p> <p>b) inrätta en grupp med aktörer från polisen, skolan, fritidsledare, socialarbetare, civila samhällsorganisationer etc. som har ansvar för att samordna aktioner på ett tidigt stadium när rasistbrott eller gruppkonflikter uppstår</p> <p>c) ge utvalda anställda från relevanta instanser och institutioner utbildning om rasistbrott och konflikthantering</p>	<p><b>Exempel på stadens insatser</b></p> <p>a) Staden samarbetar med statliga Brottsförebyggande rådet som ansvarar för all kriminalstatistik.</p> <p>b) Stadens utrednings- och statistikkontor (USK) genomför årligen undersökningar.</p> <p>c) Socialtjänstförvaltningens stödcentrum för unga brottsoffer har en utvecklad verksamhet för att hantera hatbrott.</p> <p>d) Stadens socialtjänstförvaltning och stadsledningskontoret anordnar seminarier om konflikthantering, rasism och diskriminering</p>

EUROPEAN COALITION OF CITIES AGAINST RACISM

---

***ACT OF ACCESSION AND COMMITMENT***

The undersigned,

.....

Mayor of the City of

.....

Certify, by signing this Declaration, the full and complete adherence of the City to the European Coalition of Cities against Racism and the adoption of its Ten-Point Plan of Action.

The City undertakes in particular to honour its commitments and to implement the attendant actions (see the attached document). These commitments and actions will be an integral part of the municipality's strategies and policies.

The City undertakes to allocate the necessary human, financial and material resources in order to achieve these commitments, and to report on the actions undertaken to the Stirring Committee of the Coalition.

(Date)

(Place)

(Signature)

# **IMPLEMENTATION OF THE TEN-POINT PLAN OF ACTION**

BY THE CITY OF :

.....

# **COMMITMENTS**

## **WITH RELATED ACTIONS**

FOR FIGHTING CONCRETELY AGAINST RACISM,  
XENOPHOBIA AND DISCRIMINATION IN OUR CITY

(please indicate actions selected)

## COMMITMENT NR 1

### GREATER VIGILANCE AGAINST RACISM

To set up a monitoring, vigilance and solidarity network against racism at city level.

#### ACTIONS TO BE UNDERTAKEN :

- To establish a mechanism for consultation with the various social actors (young people, artists, NGOs, community leaders, the police, the judiciary, etc.) in order to take regular stock of the situation as regards racism and discrimination.
- To set up, in collaboration with civil society organisations, a monitoring and rapid response system to identify racist acts and hate crimes/speeches and bring them to the attention of the competent authorities.
- To put racism and discrimination on the agenda of the various consultation mechanisms that exist within the city (e.g. youth parliaments, elders' councils).

#### OTHER ACTIONS :

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

## COMMITMENT NR 2

### ASSESSING RACISM AND DISCRIMINATION AND MONITORING MUNICIPAL POLICIES

To initiate, or develop further the collection of data on racism and discrimination, establish achievable objectives and set common indicators in order to assess the impact of municipal policies.

#### ACTIONS TO BE UNDERTAKEN :

- To set up formal means of collecting data and information on racism and discrimination in all fields of municipal competence by introducing relevant variables in their data collection.
- To establish partnerships with research entities in order to analyse regularly the data and information collected, conduct studies at local level and develop concrete recommendations for the city authorities.
- To define achievable objectives and apply common indicators in order to assess trends in racism and discrimination and the impact of municipal policies.
- To set up a research council for an on-going dialogue between researchers and policy makers

#### OTHER ACTIONS :

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

### COMMITMENT NR 3

#### **BETTER SUPPORT FOR THE VICTIMS OF RACISM AND DISCRIMINATION**

To support victims and contribute to strengthening their capacity to defend themselves against racism and discrimination.

#### ACTIONS TO BE UNDERTAKEN :

- To support victims to organize themselves in seeking remedies, initiatives (counseling, monitoring, etc.) and preventive measures in counteracting racism and discrimination.
- To establish a formal capacity within the city authority (ombudsperson, anti-discrimination unit, etc.) to deal with complaints about discrimination made by local residents.
- To provide support to local entities which provide legal and psychological support to local victims of racism and discrimination.
- To establish disciplinary measures within the routine functions of the city authority in regard to racist acts or behaviour by city employees.

#### OTHER ACTIONS :

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....



## COMMITMENT NR 4

### **MORE PARTICIPATION AND BETTER INFORMED CITY DWELLERS**

To ensure better information for city dwellers on their rights and obligations, on protection and legal options and on the penalties for racist acts or behaviour, by using a participatory approach, notably through consultations with service users and service providers.

#### ACTIONS TO BE UNDERTAKEN :

- To publish and disseminate as widely as possible a brochure or municipal bulletin giving relevant information on local residents' rights, the obligations of a multiethnic and multicultural society and the city authority's anti-racist commitments, as well as penalties for racist acts and behaviour. To disseminate in the various public places, forms or contact information that victims or witnesses can use in the case of racist acts or behaviour in order to contact competent authorities or support groups.
- To organise, on a regular basis, Municipal forums against racism, in collaboration with existing organs and mechanisms, in order to offer an opportunity to discuss the problems of racism and discrimination in the city, local policies, and their impact.
- To commemorate each year, on the 21st of March, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, with a range of initiatives to promote awareness and mobilisation among city dwellers.
- To empower local NGOs to pursue their actions in providing information on and developing actions against racism and discrimination.

#### OTHER ACTIONS :

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

## COMMITMENT NR 5

### **THE CITY AS AN ACTIVE SUPPORTER OF EQUAL OPPORTUNITY PRACTICES**

To facilitate equal opportunities employment practices and support for diversity in the labour market through exercising the existing discretionary powers of the City authority.

#### ACTIONS TO BE UNDERTAKEN :

- To employ the existing powers of the city as a purchaser through the inclusion of non-discrimination clauses in local contracts.
- To set up a certification procedure for local firms, shops and local professional entities who are committed to challenging racism and willing to accept the implementation of the local mechanisms for dealing with complaints about discrimination.
- To establish a micro-credit, sponsorship and mentoring programme, in partnership with business, to support economically viable activities developed within discriminated groups.
- To set up a partnership with businesses interested in supporting city authority anti-racist policies and in promoting diversity as an economic strategy and a commercial asset.
- To support, in association with professional bodies and trade unions the development of relevant learning and development programmes aimed at enabling employees to deliver culturally sensitive and appropriate services.
- To make licences (e.g. to serve alcohol) conditioned on non-discriminatory practices of equal access and perform tests (or audits) to check whether places of entertainment follow a non-discriminatory practice in order to ensure equal access to places of entertainment.

#### OTHER ACTIONS :

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

## COMMITMENT NR 6

### **THE CITY AS AN EQUAL OPPORTUNITIES EMPLOYER AND SERVICE PROVIDER**

The city commits itself to be an equal opportunities employer and equitable service provider, and to engage in monitoring, training and development to achieve this objective.

#### ACTIONS TO BE UNDERTAKEN :

- To engage in routine diversity audits in order to inform the development of appropriate policies and practice on the basis of an accurate data base;
- To implement impact and needs assessment (anti-discriminatory check list) when developing any new initiative. A standardised simple protocol could be developed in order to routinise this process;
- To identify and provide support for the learning and development needs of municipal employees by setting up introductory and advanced training for local authority staff in order to: enhance their ability to manage ethnic and cultural diversity; promote intercultural dialogue; develop competence in anti-discriminatory practice; and acquire the necessary competences in order to provide culturally sensitive and appropriate services.
- To implement positive action in order to improve the representation of discriminated groups or communities in city authority staff; and particularly in their executive bodies.
- To establish a special scholarship and training programme for young people from discriminated groups with a view to preparing them for employment by the city.

#### OTHER ACTIONS :

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

## COMMITMENT NR 7

### FAIR ACCESS TO HOUSING

To take active steps to strengthen policies against housing discrimination within the City.

#### ACTIONS TO BE UNDERTAKEN :

- To draw up legal normative instruments (Ethical Charter and a Code of Practice) for public and private bodies involved in renting and selling accommodation in order to combat discrimination in access to housing.
- To grant facilities and incentives to owners and estate agents that commit to the municipal anti-discrimination Code of Practice.
- To establish or support advisory services with a brief to assist and support residents from those affected by discrimination in seeking accommodation in both the public and private sectors.

#### OTHER ACTIONS :

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

## COMMITMENT NR 8

### CHALLENGING RACISM AND DISCRIMINATION THROUGH EDUCATION

To strengthen measures against discrimination in access to, and enjoyment of, all forms of education; and to promote the provision of education in mutual tolerance and understanding, and intercultural dialogue.

#### ACTIONS TO BE UNDERTAKEN :

- To intervene to ensure equal opportunities, especially in terms of access to education, through affirmative action policies.
- To enact an anti-discrimination charter and an institutional mandate for teaching and training establishments run by the city authority in order to combat racism in access to education and racism at school.
- To create an "Equality School" certificate to reward local schools for their anti-racist work and a "Mayor's Prize" awarded regularly to the best local school initiative against racism.
- To develop teaching material (textbooks, guides, audiovisual or multimedia documentation, kits) on mutual tolerance, respect of human dignity, peaceful coexistence and intercultural dialogue that can contribute to enhancement of the ability of pupils, teachers and trainers to operate in a multiethnic, multicultural and intercultural environment and to deal with the pressures and opportunities of such diversity.

#### OTHER ACTIONS :

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

## COMMITMENT NR 9

### PROMOTING CULTURAL DIVERSITY

To ensure fair representation and promotion for the diverse range of cultural expression and heritage of City dwellers in the cultural programmes, collective memory and public space of the City authority and promote interculturality in City life.

#### ACTIONS TO BE UNDERTAKEN :

- To facilitate the production, in partnership with professionals from the groups affected by discrimination, audiovisual material (feature films, documentaries, programmes, etc.) that enables them to express their experience of and aspirations for their city. To facilitate distribution of such material at local, national and international level.
- To fund on a regular basis cultural projects and meeting places (e.g. events, cultural centres, etc.) that represent the diversity of city dwellers (music, theatre, dance, painting, etc.) and to integrate them in official city programming.
- To name places (streets, squares, monuments, neighbourhoods) and / or to commemorate events specifically relevant to groups suffering from discrimination, in order to recognise their contributions and to integrate them into the memory and collective identity of the city.

#### OTHER ACTIONS :

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

## COMMITMENT NR 10

### HATE CRIMES AND CONFLICTS MANAGEMENT

To support or establish mechanisms for dealing with hate crimes and conflict management.

#### ACTIONS TO BE UNDERTAKEN :

- To establish a pool of experts (researchers and practitioners including those of discriminated groups) with relevant competence to provide the local community with advise, and carry out analysis of the situation to ensure that there is a proper analysis before responses are determined.
- To establish an inter-agency group of knowledgeable employees, representing agencies with potential ownership to such conflicts (police, education sector, youth workers, social workers, civil society organizations, etc.) with responsibility for coordinating actions at an early stage when racist crimes or group conflicts arise.
- To provide training on racist crimes and conflict management to selected employees from relevant agencies and institutions (schools, youth programmes, integration offices, etc.).

#### OTHER ACTIONS :

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

**This document should be sent to:**

Division of Human Rights and Struggle Against Discrimination  
UNESCO  
1, rue Miollis  
F-75732 Paris Cedex 15  
France

Fax : +33 (0)1 45 68 57 23  
E.mail : [j.morohashi@unesco.org](mailto:j.morohashi@unesco.org)