

Den interkulturella staden steg för steg



En praktisk vägledning för tillämpning av den urbana
modellen för interkulturell inkludering

Reviderad
utgåva

Translation co-funded
by the European Union



Den interkulturella staden steg för steg

En praktisk vägledning
för tillämpning av den
urbana modellen för
interkulturell inkludering
Reviderad utgåva

Uppdaterad av
Anne Bathily

Redigerad och samordnad av
Ivana D'Alessandro

Denna översättning gjordes och publicerades inom ramen för EU:s/Europarådets gemensamma projekt "Building an Inclusive Integration Approach in Finland". Det gemensamma projektet samfinansieras av Europeiska unionen via det tekniska stödinstrumentet och Europarådet, och genomförs av Europarådet i samarbete med Europeiska kommissionen.

Denna rapport har tagits fram med ekonomiskt stöd från Europeiska unionen och Europarådet. Dess innehåll är författarnas eget ansvar. De åsikter som uttrycks här kan inte på något sätt anses återspegla Europeiska unionens eller Europarådets officiella åsikter.

Alla förfrågningar om reproduktion eller översättning av hela eller delar av dokumentet ska ställas till direktoratet för kommunikation (Directorate of Communication, F-67075 Strasbourg Cedex eller publishing@coe.int). All övrig korrespondens rörande denna publikation ska ställas till antidiskrimineringsavdelningen.

Omslagsbild: Cabildo de Tenerife – Projektet "Juntos en la misma dirección"

Layoutbilder:

Binam Montréal (s. 25)
Ivana D'Alessandro (s. 7, 9, 10, 15, 17, 19, 21, 39, 49, 58, 68, 71, 75, 82, 86)
Getxo (s. 55)
Francesca Lionetti (s. 40, 53, 61, 88)
Montréal (s. 90)
Angelo Palmieri (s. 13)
Patras (s. 44)
Nika Pektovic (s. 64)
Ravenna (s. 23)
Sandro Weltin (s. 78, 93)

Omslagets design och layout: Avdelningen för produktion av dokument och publikationer (Documents and Publications Production Department, SPDP), Europarådet

© Europarådet, [MÅNAD, ÅR]
Tryckt vid Europarådet

Innehåll

FÖRORD	5
I. INLEDNING	6
Viktiga definitioner	7
II. FÖRSTÅELSE AV INTERKULTURELL INTEGRATION	9
1. Den nya eran av mångfald	9
2. Varför interkulturalism?	10
3. Fördelen med mångfald	11
4. Vägledande principer för interkulturell integration	12
5. De förutsättningar som krävs för att dra nytta av de potentiella fördelarna med mångfald	13
6. Hur ser en interkulturell stad ut?	14
III. ATT BYGGA EN INTERKULTURELL STAD	16
1. Utveckla en interkulturell vision för staden	16
2. Utarbeta en interkulturell strategi	19
3. Bygg upp en interkulturell strategi för staden	21
IV. ELEMENT I EN INTERKULTURELL STRATEGI	25
1. Interaktion	26
2. Deltagande	28
3. Antidiskriminering	31
4. Välkomnande av nyanlända	33
5. Utbildning	34
6. Bostadsområden	36
7. Offentliga tjänster	38
8. Näringsliv och arbetsmarknad	39
9. Kulturellt och socialt liv	41
10. Offentligt utrymme	43
11. Medling och konfliktlösning	45
12. Språk	46
13. Medier och kommunikation	48
14. Internationell utblick	51
15. Interkulturell intelligens och kompetens	51
16. Ledarskap och medborgarskap	52
V. ÖVERVAKNING AV GENOMFÖRANDET OCH MÄTNING AV FRAMSTEG	55
1. Samla in data	55
2. Identifiera indikatorer	57
3. Övervaka framsteg	57
BILAGOR	59
Europarådets normativa texter	59
Ytterligare information	61



Förord

Ökad mångfald har blivit ett viktigt inslag i dagens städer. De förändrade mönstren i de globala migrationsströmmarna under decennierna efter andra världskriget har lett till att människor med olika nationella, etniska, språkliga och religiösa bakgrunder har flyttat. Samtidigt har ojämlikheten mellan individer, grupper och territorier ökat, vilket förvärrats av en minskande välfärdsstat på många håll. Frågan om hur man säkerställer sammanhållning i samhällen med kulturell mångfald har blivit allt vanligare i vissa delar av världen, och städer har en unik position när det gäller att tillhandahålla och testa lösningar.

Europarådet och dess partnerstäder har utvecklat och validerat en interkulturell strategi för integration och inkludering som gör det möjligt för städer att dra nytta av fördelarna och minimera riskerna i samband med mänsklig migration och kulturell mångfald. Efter mer än ett decennium finns det allt fler bevis för att mångfald, när den betraktas som en resurs, ger positiva resultat i form av kreativitet, välbefinnande och ekonomisk utveckling.

Programmet Interkulturella städer (ICC) inbjuder städer i och utanför Europa att utforska och tillämpa metoder som utnyttjar mångfald för mänsklig och social utveckling och som en positiv grund för den offentliga politiken. Det är det enda initiativ som:

- ▶ Bygger på mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatsprincipen.
- ▶ Har en stark dimension av forskning och utvärdering av effekter.

- ▶ Är långsiktig (inte projektbaserat) och därmed möjliggör hållbara politiska förändringar i deltagande städer.
- ▶ Har ett tvärvetenskapligt tillvägagångssätt med flera intressenter och engagerar ett brett spektrum av aktörer i städerna, vilket säkerställer effektiviteten och hållbarheten i politiska förändringar i städerna.
- ▶ Stöds av en mellanstatlig organisation, Europarådet, vilket ökar räckvidden och det politiska engagemanget.

Resultaten och effekterna av programmet för interkulturella städer har mätts flera gånger sedan det inleddes 2008.¹ Forskningen bekräftar programmets effektivitet när det gäller att bygga upp sammanhållna lokala samhällen, med en högre säkerhetsnivå och färre konflikter. Efter mer än ett decennium av erfarenhet har över 145 städer i och utanför Europa (Australien, Kanada, Israel, Japan, Mexiko, Marocko, Sydkorea och USA) anslutit sig till programmet Interkulturella städer, använt dess verktyg och berikat dess metodik. Denna uppdaterade steg-för-steg-vägledning bygger på erfarenheterna från städer som har utvecklat och testat den interkulturella integrationsmodellen.

Det som för tio år sedan började som ett pilotprojekt har nu blivit en livaktig inlärningsgemenskap.

1. [Resultat och effekter av programmet Interkulturella städer](#)



I. Inledning

Genom programmet Interkulturella städer (ICC) har städer visat att mångfald kan hanteras som en resurs, som förstärker de sociala och ekonomiska fördelarna med heterogena samhällen och minimerar dess potentiella negativa effekter. Trots den enorma komplexiteten i samhällen som kännetecknas av mångfald och de potentiella konflikter som finns kan städer hantera mångfald och dra stor nytta av vad migranter och minoriteter kan erbjuda samhället. För att göra detta måste de se över en rad institutioner, tjänster och policyer och skapa lämpliga styrningsstrukturer och mekanismer för att undanröja hinder samt förbättra integrationen av migranter och minoriteter och deras bidrag till stadens utveckling.

Steg-för-steg-vägledningen är ett verktyg för städer för att tillämpa den urbana modellen för interkulturell integration och inkludering. Den återspeglar de lärdomar som dragits och visar hur praxis och standarder för hantering av kulturell mångfald har utvecklats över tiden. Den är främst (men inte uteslutande) avsedd för städer med minst 30 000 invånare med en betydande grad av mångfald, vilkas ledningar är starkt engagerade i att göra mångfald till en fördel i stadsutvecklingen och som är redo att investera politiskt kapital, tid och resurser för att utveckla detta tillvägagångssätt. Modellen håller dock sakta men säkert på att spridas till både regional och nationell nivå. De principer, verktyg och exempel som presenteras kommer förhoppningsvis också att inspirera

beslutsfattare, tjänstemän och andra som letar efter lösningar och idéer om hur man säkerställer jämställdhet, inkludering och social sammanhållning i kulturellt mångfaldspräglade miljöer. I den meningen är den interkulturella integrationsmodellen tillämplig på andra dimensioner av mångfald än den kulturella (kön, sexuell identitet, ålder, socioekonomisk status o.s.v.).

Modellen för interkulturella städer är inte en lösning som passar alla med en strikt förutbestämd sekvens av händelser och förfaranden. Därför innehåller denna vägledning rekommenderade åtgärder och förslag på hur, när och i vilken ordning de bäst kan utföras. Det vi förväntar oss av en stad som börjar arbeta med åtgärder för interkulturella städer är dock att den redan är en självsäker, kompetent och självständig enhet som på ett kreativt sätt kan anpassa de allmänna begrepp och åtgärder som finns i denna vägledning till lokala förhållanden. Vi inser också att ingen stad som inleder processen är ett oskrivet blad och att olika städer börjar från olika platser och befinner sig på sina egna unika utvecklingsbanor. Detta dokument är därför inte en bruksanvisning utan snarare en meny och en verktygslåda.

En viktig skillnad mellan Interkulturella städer och klassiska initiativ för internationellt lärande är att det inte är begränsat till en viss referensgrupp, en viss stadsdel eller ett visst specialistområde. Meningsfulla och varaktiga förändringar är mer sannolika när organisationer och människor mobiliseras över hela

linjen för att uppnå en vision snarare än bara tekniska förändringar. Mycket ofta får en aktiv avdelning reda på ett framgångsrikt projekt i en annan stad, t.ex. om säkerhet eller bibliotek, och importerar det framgångsrikt, men den övergripande effekten är begränsad eftersom verksamheten i övrigt fortsätter som vanligt. Interkulturella städers grundsyn handlar om att mobilisera politiker, tjänstemän, affärs- och yrkesfolk, medborgargrupper och även media mot ett gemensamt mål – att skapa en inkluderande stad som är stolt över och stärks av sin mångfald.

Denna vägledning är tänkt som ett komplement till de [dokument och verktyg](#) som tagits fram inom ramen för programmet Interkulturella städer. Den ger en kort beskrivning av begreppet interkulturell integration samt råd om steg och åtgärder som kan hjälpa städer att utveckla en interkulturell strategi och illustrerar delarna i en sådan strategi med analytiska frågor, förslag och exempel på praxis i olika städer i och utanför Europa. När så är möjligt hänvisar vägledningen till dokument och andra resurser som kan hjälpa läsaren att fördjupa sig i specifika frågor och aspekter mer i detalj.

VIKTIGA DEFINITIONER



Migrant(er): FN:s migrationsorgan (IOM) definierar "migrant" som en person som har vistats i ett främmande land i mer än ett år, oavsett orsakerna, frivilliga eller ofrivilliga, och de medel, reguljära eller irreguljära, som använts för att migrera. Enligt en sådan definition skulle de som reser under kortare perioder som turister och affärsmän inte betraktas som migranter. Vanligt språkbruk inkluderar dock vissa typer av korttidsmigranter, t.ex. säsongarbetare inom jordbruket som reser

under korta perioder för att arbeta med plantering eller skörd av jordbruksprodukter². Ättlingar till migranter kallas ibland felaktigt för migranter eller personer med migrantbakgrund för att visa att de har flera tillhörigheter. Även om principerna för interkulturalism gäller alla omfattar termen "migranter" i denna vägledning inte ättlingar till migranter.

Papperslös migrant: En utländsk medborgare som reser in i eller stannar kvar i ett land utan lämpliga handlingar. Detta omfattar bland annat: en person (a) som saknar lagliga handlingar för att resa in i ett land men som lyckas resa in i *hemlighet*, (b) som reser in eller stannar kvar med hjälp av bedrägliga handlingar, (c) som, efter att ha rest in med lagliga handlingar, har stannat längre än den tillåtna tiden eller på annat sätt brutit mot villkoren för inresa och stannat kvar utan tillstånd³.

Minoritet: I vidare bemärkelse, dvs. inte enbart med hänvisning till nationella minoriteter som skyddas enligt Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter, avser termen "minoritet" i denna vägledning en grupp som är numeriskt underlägsen resten av befolkningen i en stat och som har en icke-dominerande ställning.

Flykting: En flykting är en person som har tvingats fly från sitt land på grund av förföljelse, krig eller våld. En flykting har en välgrundad fruktan för förföljelse på grund av ras, religion, nationalitet, politisk åsikt eller tillhörighet till en viss samhällsgrupp. Troligtvis kan de inte återvända hem eller så är de rädda för att göra det. Definitionen av flykting finns i 1951 års konvention och regionala flyktinginstrument (inklusive Afrikanska enhetsorganisationen eller Cartagena-deklarationen från 1984) samt i FN:s flyktingkommissariats stadga⁴.

Internflyktingar är människor "som har tvingats eller varit tvungna att fly eller lämna sina hem eller platser där de vanligtvis vistas, särskilt till följd av eller för att undvika effekterna av väpnade konflikter, situationer med allmänt våld, kränkningar av mänskliga rättigheter eller naturkatastrofer eller katastrofer orsakade av människor, och som inte har passerat en internationellt erkänd statsgräns"⁵.

Asylsökande: En person som söker skydd från förföljelse eller allvarlig skada i ett annat land än sitt eget och väntar på ett beslut om ansökan om flyktingstatus enligt relevanta internationella, regionala och nationella instrument.⁶

2. IOM International Migration Law, [Glossary on Migration](#), 2nd edition, 2011.
3. IOM International Migration Law, [Glossary on Migration](#), 2nd edition, 2011.
4. [Konventionen och protokoll angående flyktingars rättsliga ställning](#).
5. [Guiding principles of internal displacement](#), FN:s flyktingorgan (hädanefter UNHCR).
6. Se UNHCR: <https://www.unhcr.org/asylum-seekers.html>

Assimilering: Även om det inte finns någon strikt definition av denna term hänvisar assimilering vanligtvis till en teoretisk och politisk modell som betraktar integration som den process där kulturella skillnader bör absorberas i värdsamhällets kultur och försvinna för att skapa homogena samhällen. I samhällen där denna modell tillämpas förväntas nykomlingar ge upp sitt arv när de anländer för att bli en del av den dominerande kulturen. Olikheter och kulturella särdrag kommer inte att uppmuntras och kan till och med motarbetas eller undertryckas om de anses utgöra ett hot mot majoritetsgruppens integritet⁷.

Mångkulturalism: Mångkulturalism är en annan teoretisk och politisk modell som erkänner att kulturer, raser och etniciteter, särskilt de hos minoritetsgrupper, förtjänar ett särskilt erkännande av sina olikheter inom en dominerande politisk kultur. Den arbetar för att avlägsna stigmatisering, uteslutning och dominans i förhållande till sådana grupper. På så sätt kategoriserar mångkulturalister grupper efter etnicitet, ras eller religion. I praktiken kan detta leda till att skillnader mellan grupper överbetonas, vilket ibland skapar omständigheter som leder till separation, marginalisering eller segregering av olika kulturella grupper⁸.

Interkulturalism: Interkulturalism är en politisk modell för att säkerställa jämlikhet och sammanhållning i samhällen med kulturell mångfald. Den uppmuntrar till blandning och interaktion mellan människor av olika ursprung, kulturer och bakgrunder för att bygga en kollektiv identitet som omfattar kulturell pluralism, mänskliga rättigheter, demokrati, jämställdhet och icke-diskriminering⁹. Den bygger på en samtidig tillämpning av principerna om lika rättigheter och möjligheter, mångfald som en fördel och positiv interaktion som ett sätt att mobilisera alla invånarnas bidrag till utvecklingen av deras samhälle.

Mångfaldsfördel: Mångfaldsfördel är både ett begrepp och en metod. Den utgår från att mångfald kan vara en källa till innovation som ger värdefulla fördelar för organisationer, samhällen och företag, när den hanteras med kompetens och i en anda av delaktighet. Mångfaldsfördelen är också resultatet av en politik som frigör mångfaldens potential och samtidigt minimerar de risker som är förknippade med mänsklig rörlighet och kulturell mångfald.

Interkulturell integration: Resultatet av en dubbelriktad process baserad på [Recommendation CM/Rec\(2015\)1 on intercultural integration](#) och på den politiska modellen Interkulturella städer, som består av en effektiv, positiv och hållbar hantering av mångfald, på grundval av ömsesidigt och symmetriskt erkännande, inom en övergripande ram för mänskliga rättigheter.

7. ICC, [didaktisk video om interkulturalism](#).

8. ICC, [didaktisk video om interkulturalism](#).

9. The ICC updated paradigm: [Bridging the equality, diversity and inclusion agendas: background paper](#) – november 2017.

Stadsmedborgarskap: Ett lokalt baserat och modernt alternativ till det juridiska begreppet medborgarskap, som härrör direkt från bosättning som ett faktum, och som bygger på relationsskapande processer, som utvecklar och erkänner starka band och en känsla av tillhörighet till ett visst stadsområde. Stadsmedborgarskap möjliggör effektivt deltagande och representation av alla grupper i stadens liv och gör det möjligt att bygga upp förtroende mellan samhällsgrupperna och i de offentliga myndigheterna.

Könsidentitet: Könsidentitet avser en persons djupt kända individuella upplevelse av kön, som kanske eller kanske inte överensstämmer med det kön som tilldelades vid födseln, och omfattar den personliga känslan av kroppen och andra uttryck för kön (dvs. "könsuttryck") såsom klädsel, tal och sätt att vara. En persons könstillhörighet fastställs vanligtvis vid födseln och blir därefter ett socialt och rättsligt faktum. Könsidentitet bör särskiljas från sexuell läggning¹⁰.

Sexuell läggning: Sexuell läggning avser varje persons förmåga till djupgående känslomässig, affektiv och sexuell attraktion för, och intima och sexuella relationer med, individer av ett annat kön (heterosexuell) eller samma kön (homosexuell, lesbisk) eller mer än ett kön (bisexuell)¹¹.

Intersektionalitet: Termen "intersektionalitet" myntades 1989 av Kimberlé Crenshaw, en svart feministisk medborgarrättsaktivist och jurist, för att lyfta frågan om svarta kvinnors utsatthet för rasism och flerfaldig diskriminering. År 2015 inkluderades termen i Oxford English Dictionary enligt följande: "The interconnected nature of social categorizations such as race, class, and gender, regarded as creating overlapping and interdependent systems of discrimination or disadvantage; a theoretical approach based on such a premise¹²." Enligt Merriam-Websters definition är intersektionalitet det komplexa, kumulativa sätt på vilket effekterna av flera former av diskriminering (såsom rasism, sexism och klassism) kombineras, överlappar eller korsar varandra, särskilt i marginaliserade individers eller grupper erfarenheter ("the complex, cumulative way in which the effects of multiple forms of discrimination (such as racism, sexism, and classism) combine, overlap, or intersect especially in the experiences of marginalized individuals or groups").¹³

10. Europarådet, [Sexual Orientation and Gender Identity Unit, Questions and Answers](#). Det bör också noteras att konventionen om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet innehåller en rättslig definition av termen "genus" som "de socialt konstruerade roller, beteenden, aktiviteter och attribut som ett visst samhälle anser passande för kvinnor respektive män".

11. Europarådet, [Sexual Orientation and Gender Identity Unit, Questions and Answers](#).

12. Se <https://www.lexico.com/en/definition/intersectionality>

13. Se <https://www.merriam-webster.com/dictionary/intersectionality>



II. Förståelse av interkulturell integration

1. Den nya eran av mångfald

Begreppet "mångfald" används ofta som ett paraplybegrepp som avser en rad mänskliga skillnader, inklusive men inte begränsat till ras, etnicitet, kön, könsidentitet, sexuell läggning, ålder, social klass, fysiska förmågor eller attribut, religiösa eller etiska värdesystem, nationellt ursprung och politiska övertygelser. Ökad urbanisering i kombination med globalisering, teknik och artificiell intelligens samt transnationalism är några av de faktorer som formar dagens mångfald. Dessa förändringar har lett till nya mångfalder, nya erfarenheter av platser och kreolisering, men också nya mönster av ojämlikhet och segregation. Nya begrepp som "superdiversitet"¹⁴ eller "hyperdiversitet" representerar nya sätt att fånga dessa kvantitativa och kvalitativa komplexiteter i urban mångfald. De utmanar också traditionella sätt att se på maktrelationer mellan "nationella majoriteter" och "mångfaldsminoriteter", identitets- och mångfaldshantering. De betonar identitetens många aspekter, de mångfasetterade orsakerna till utestängning och segregation samt behovet av att utforma nya strategier och styrelseformer för att ta itu med dessa utmaningar.

"Du kan inte reducera mig till en kategori"

I en tid av superdiversitet där människor inte identifierar sig med en enda identitet och känner en

motstridig lojalitet (om ens någon lojalitet alls) till fördefinierade grupper, framstår aktivism kring särskilda "drag" som irrelevant för många människor och kanske inte ens är särskilt effektiv när det gäller att ta itu med de verkliga orsakerna till ojämlikhet.

Inte ens de kategoriseringar som vi förlitar oss på (till exempel "svart", "homosexuell", "asiatisk" eller "funktionshindrad") verkar längre kunna säga oss särskilt mycket om vilka människor är, vilka liv de lever, vem de identifierar sig med eller vilka tjänster de behöver från regeringen och samhället. Och det verkar som om metoden att definiera människor i kategorier missar ett växande antal människor som faller utanför eller över standardklassificeringarna. Ändå verkar samhället behandla etniska identiteter som om de vore tydligt avgränsade, statiska och meningsfulla, och offentliga organ insisterar på en klassificering som går att kryssa i.

Fanshawe, S. och Sriskandarajah, D. (2010) You Can't Put Me in a Box: Super Diversity and the End of Identity Politics. London: Institute for Public Policy Research, s. 11.

Samtidigt som ICC överbryggar teori till praktik härrör det från samma iakttagelse: vanliga metoder för hantering av mångfald räcker inte längre för att hantera den nya verkligheten i städer. Samtidigt som programmet erkänner de mångfasetterade aspekterna av mångfald och deras inbördes samband, fokuserar det på att hantera mångfald baserad på kulturella (etniska, religiösa och språkliga) skillnader. Dess principer och metoder kan dock tillämpas lika på kön, ålder, yrke, förmåga och andra typer av mångfald. För att effektivt

14. Fran Meissner & Steven Vertovec, Comparing super-diversity, Ethnic and Racial Studies, 38:4, 541-555, 2015.

tillämpa strategin för programmet Interkulturella städer är det nödvändigt att dra nytta av alla typer av mångfald och främja blandningen av människor från alla typer av bakgrunder, yrken, historier, positioner och oavsett kön och ålder.

2. Varför interkulturalism?

Programmet Interkulturella städer är ett program för kapacitetsuppbyggnad och politisk utveckling som hjälper städer i och utanför Europa att omsätta den interkulturella integrationsstrategin i praktiken. Denna modell är inbäddad i begreppet interkulturalism¹⁵, som skiljer sig från andra traditionella synsätt (assimilationism och mångkulturalism) genom att det betraktar mångfald som utgångspunkten och horisonten för moderna städer. Medan assimilationism-modellen främst fokuserar på en jämlikhetsprincip som ignorerar mångfald, och mångkulturalism betonar den kulturella skillnaden, är interkulturalismens mål att förverkliga jämlikhet och social sammanhållning i mångfaldspräglade samhällen.

Interkulturalism kontra mångkulturalism

Mångkulturalism har ingen formell eller vedertagen definition, men det anses allmänt vara en uppsättning politiska åtgärder som gör det möjligt för olika kulturer att leva sida vid sida, och ingen av dem har företräde eller högre värde. Detta har gjort det möjligt för minoritetskulturer att bevaras och inte uppslukas eller assimileras av majoritetskulturen, men det har också tenderat att skapa en fast och tillskriven uppsättning identiteter, som ger upphov till splittring och spänningar och förhindrar utbyte.

Interkulturalism försöker också undvika anklagelsen om assimilering, men erkänner att arv och identitet är dynamiska och kan korsa och överlappa varandra, och att interkulturell interaktion i alltmer globaliserade och mångskiftande samhällen är oundviklig och önskvärd. Interkulturalism innebär att en sådan förändring måste underlättas och stödjas, och att identitet måste ses som något som väljs och utvecklas.

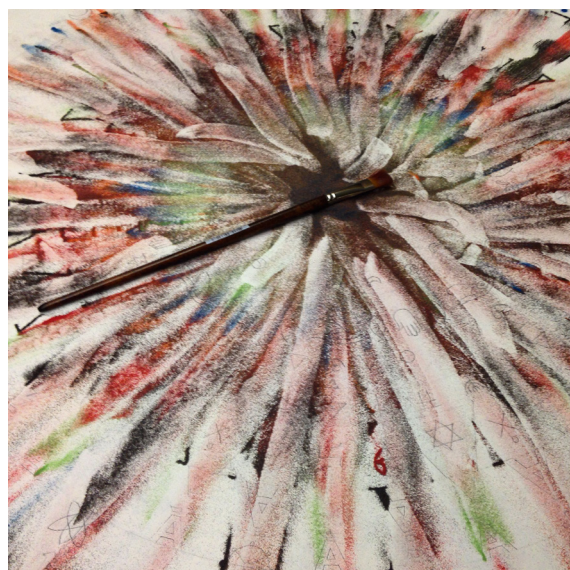
Cantle T., (2012) Interculturalism – a rejoinder to Modood and Meer Political Insight Dec 2012

Även om interkulturalism delar vissa principer med mångkulturalism (bland annat respekt,

icke-diskriminering och jämlikhet), skiljer sig de två synsätten avsevärt åt när det gäller synen på kulturell identitet och social struktur. Medan interkulturalism anser att betoning av gemensamma nämnare mellan individer och grupper med olika bakgrund, och främjande av kontakt och positiv interaktion mellan grupper, främjar sammanhållning och övervinner några av de hinder som leder till utestängning, fokuserar mångkulturalism på maktförhållanden mellan majoritet och minoritet samtidigt som den betonar hindren mellan kulturellt skilda grupper. Mångkulturalismen misslyckas inte bara med att erkänna hur identiteter och samhörighet utvecklas och överlappar varandra, utan dess essentialistiska förståelse av grupper vidmakthåller ett "vi/dem"-paradigm. Mångkulturalismen förstärker just det som den avser att övervinna.

Sådana brister beror på en felaktig uppfattning om integrationens kulturella dimension – en förenklad eller partisk förståelse av kultur och mångfald, en överbetoning av skillnader som leder till marginalisering av migrantkulturer och vidmakthållande av fattigdom och utestängning genom etniska ghetton.

Interkulturalism, å andra sidan, erkänner kulturens betydelse för att bygga sammanhållna samhällen, få tillgång till rättigheter och förverkliga möjligheter. Den betonar behovet av att göra det möjligt för varje identitet att överleva och blomstra, men understryker också alla kulturens rätt att bidra till det kulturella landskapet i det samhälle där de finns. Interkulturalism bygger på insikten att samhällen bara kan blomstra i kontakt med andra, inte i isolering. Syftet är att stärka interkulturell interaktion som ett sätt att bygga förtroende och stärka samhällsstrukturen.



15. ICC: [What Interculturalism is about?](#)



3. Fördelen med mångfald

Begreppet interkulturell integration¹⁶ har sina rötter i begreppet mångfaldsfördelar¹⁷, som handlar om de positiva effekterna av mångfald på individer, samhällen och organisationer. De positiva kognitiva fördelarna med mångfald har varit ett särskilt fokus för forskningen, som visar att exponering för mångfald får individer att tänka mer analytiskt och kritiskt eftersom mångfald ger en större variation av idéer och perspektiv på ett problem¹⁸. Som ett resultat av detta visar en växande mängd forskning på behovet av och effekterna av mer mångfald i företag och organisationer. Mångfald fungerar som en lokal kollektiv nytta som gör arbetstagarna mer produktiva genom att utvidga den kunskapsbank som är tillgänglig för dem, och genom att främja möjligheter för dem att kombinera idéer för att skapa nyheter. Andra studier tar upp det positiva sambandet mellan invandring och ekonomisk tillväxt och understryker invandrarnas ekonomiska bidrag (bland annat genom att tillföra nya färdigheter och kompetenser och genom att direkt skapa nya företag inom ett brett spektrum av sektorer och yrken, även inom innovativa områden)¹⁹. Det finns ett växande erkännande av att invandring ger upphov till ett brett spektrum av ekonomiska effekter i världsländerna, både positiva och negativa.

Fördelen med mångfald går längre än till förbättrade kognitiva resultat. Övertygande forskningsresultat²⁰

visar värdet av ett inkluderande förhållningssätt till mångfald för grupper och samhällen. Empiriska resultat tenderar att visa att demografisk mångfald kan minska den sociala sammanhållningen och öka sannolikheten för socioemotionella konflikter. Men när demografisk mångfald korrelerar positivt med kognitiv mångfald (en mängd olika färdigheter, preferenser och kunskaper) uppväger fördelarna mer än väl eventuella kostnader. En nyligen genomförd studie²¹ hävdar att människor som bor i mer varierade bostadsområden är mer "prosociala". De ser fler likheter mellan medlemmar i olika grupper, är mer benägna att identifiera sig med andra från hela mänskligheten och agerar följaktligen mer prosocialt gentemot andra, och är mer angelägna om globala mänskliga rättigheter.

Även om studier visar att samhällen med en högre grad av etnisk mångfald kan vara mindre villiga att slå samman sina resurser för att tillhandahålla kollektiva nyttigheter, finns det ingen effektivitetsförlust till följd av heterogenitet när det gäller väldefinierade marknader, där människor förstår värdet av att bidra till kostnaderna för de tjänster som de använder. Flera författare har kopplat samman mångfald med urban tätbebyggelse och betonat det faktum att stadsklustrens funktion och blomstring är beroende av den mångfald av människor, faktorer, varor och tjänster som finns där. En mer mångkulturell stadsmiljö gör den inhemska befolkningen mer produktiv och kan öka kreativiteten. Det finns forskning som visar att de positiva effekterna ibland är starkare först när man tar hänsyn till andra och tredje generationens migranter, vilket tyder på att de mest positiva effekterna uppnås när en viss grad av integration mellan samhällen har ägt rum.

16. Modellen presenteras i [Recommendation CM/Rec\(2015\)1 of the Committee of Ministers to member States on intercultural integration](#)

17. *The Intercultural City: Planning for Diversity Advantage*, Phil Wood och Charles Landry, 2007.

18. Se till exempel, Galinsky, A. D., Todd, A. R., Homan, A. C., Phillips, K. W., Apfelbaum, E. P., Sasaki, S. J., Maddux, W. W. Maximizing the gains and minimizing the pains of diversity: A policy perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 10, 742–748, 2015.

19. Abigail Cooke & Thomas Kemeny. *Spillovers from Immigrant Diversity in Cities*, SERC Discussion Papers, Spatial Economics Research Centre, LSE., 2015.

20. [Evidence of the Economic and Social Advantages of Intercultural Cities Approach Meta-analytic assessment](#), K. Khovanova-Rubicondo och D. Pinelli, 2012.

[How the Intercultural integration approach leads to a better quality of life in diverse cities](#), A-L. Joki och A. Wolffhardt, the Migration Policy Group, 2017.

21. [People in More Racially Diverse Neighborhoods Are More Prosocial](#), J. Nai, J. Narayanan, I. Hernandez, K Savani, 2018.



4. Vägledande principer för interkulturell integration

Konceptet Interkulturella städer som det presenteras i denna vägledning har flera källor till legitimitet: forskningsresultat, stadspraxis och internationella rättsliga instrument och dokument. Det är en rättighetsbaserad strategi, vilket innebär att den syftar till att förverkliga principen om alla människors lika värde och principen om alla samhällsmedborgares fulla och lika åtnjutande av de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna, såsom de fastställs i Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna²².

Den stöder också alla instrument och standarder som antagits av Europarådet²³. Teorin om interkulturalism har nyligen införlivats i "mjuk lagstiftning" genom en rekommendation som antagits av Europarådets ministerkommitté, det organ som representerar dess 47 medlemsländer (Europarådet 2015).

Den samtidiga tillämpningen av tre principer ligger till grund för denna strategi: Jämlikhet, mångfaldsfördelar och positiv interkulturell interaktion.

Jämlikhet: Offentliga myndigheter som tillämpar strategin för interkulturell integration åtar sig att säkerställa jämlikhet och icke-diskriminering i alla sina åtgärder – gentemot den egna arbetskraften, i sina relationer med partners och leverantörer, inklusive organisationer i det civila samhället och företag.

22. Guidelines of the Committee of Ministers to member States on the protection and promotion of Human rights in culturally diverse societies (Ministerkommitténs riktlinjer till medlemsstaterna om skydd och främjande av de mänskliga rättigheterna i samhällen med kulturell mångfald) (antagna den 2 mars 2016).

23. Se bilaga: Europarådets normativa texter.

Att enbart fokusera på jämlikhet kan dock förvärpa identitetspolitiken och undergräva solidariteten och sammanhållningen. Insatser för att sprida budskapet om jämlikhet inte bara till minoriteter utan även till "majoriteten", och för att rikta politik och resurser till alla, baserat på behov och förtjänst, motverkar de negativa effekterna av identitetspolitik.

Mångfald: Det är viktigt att vidta positiva åtgärder för att bevara mångfalden som en inneboende egenskap hos mänskliga samhällen och en källa till motståndskraft, vitalitet och innovation. Interkulturalism innebär att ett uttryckligt erkännande av individers och gruppers mångfald är en förutsättning för att normalisera den. Att fokusera på mångfald, som i mångkulturalism, kan dock bara undergräva känslan av gemensamma värderingar och hindra brobyggandet mellan olika grupper i samhället.

Interaktion: detta är hörnstenen i den urbana pedagogiken för interkulturell integration. Med stöd av kontaktteorin²⁴ handlar interaktion om att skapa förutsättningar för positiva och konstruktiva vardagliga möten trots kulturella skillnader såväl som skillnader i kön, könsidentitet, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk status o.s.v. Att skapa blandade bostadsområden, skolor, offentliga platser och organisationer kan dock vara kontraproduktivt utan åtgärder för att säkerställa jämställdhet och för att ta till sig och skydda mångfald, som kan vara ömtålig.

Bridging the equality, diversity and inclusion agendas: background paper – november 2017

24. Allport, G. W. The nature of prejudice. Cambridge/Reading, MA: Addison-Wesley, 1954.



5. De förutsättningar som krävs för att dra nytta av de potentiella fördelarna med mångfald

Samtidigt som forskningslitteraturen ger en stor mängd positiva bevis för hur mångfald påverkar ekonomiska resultat och politik, har den också klargjort att mångfald medför en ständig avvägning mellan kostnader och fördelar. En mängd litteratur har undersökt hur bostadssegregationen påverkar mångfalden. Om kontaktteorin stämmer skulle boendesegregation innebära sämre socioekonomiska resultat. Första generationens migranter som bor i etniska enklaver tenderar att ha högre inkomster och bättre levnadsvillkor än sina jämnåriga utanför sådana enklaver. Sådana homogena etniska enklaver kan dock bestå över tiden och bli skadliga för sina invånare och samhället som helhet. Detta beror på att enklaven fungerar som ett hinder för ekonomisk och social integration i värdsamhället, eftersom den gör det svårt för migranter att utveckla kontakter och ekonomiska relationer med utomstående.

Dessa kostnader och fördelar beror inte bara på antalet och den relativa storleken på de kulturella grupper som bor i staden utan också på deras grad av integration och den institutionella och politiska miljö som uppmuntrar eller undergräver denna integration och, i slutändan, deras inkludering. Integrations- och inkluderingspolitikens roll är att ingripa för att bryta (eller undvika uppkomsten av) mångfaldsklyftor som kan uppstå endogent genom individuella val eller genom rumslig segregation. Detta kräver åtgärder på olika nivåer och inom en mängd olika områden – skolor, arbetsplatser och offentliga platser i städerna – för att främja möten och blandning över etniska och andra sociala gränser.

Det är upp till stadsförvaltningar och administratörer att skapa lämpliga förutsättningar för att förstärka de sociala och ekonomiska fördelarna med heterogena samhällen. Institutioner, värderingar och styrmekanismer har en viktig roll att spela när det gäller att koppla mångfald till socioekonomiska resultat. Sammantaget verkar det som om mångfald kan fungera som en värdefull tillgång för samhället när den backas upp av effektiva institutioner.

I synnerhet verkar demokratiska institutioner och en öppen miljö som tillåter olikheter att uttrycka sig och interagera fritt vara förutsättningar för att dra nytta av fördelarna med mångfald. I en mängd litteratur, främst inom statsvetenskap, betonas den representativa demokratins begränsningar när det gäller att ta hänsyn till mångfalden och komplexiteten av intressen, åsikter och identiteter i våra komplexa samhällen. Begreppet styrelseformer kommer därför i förgrunden som ett brett begrepp som omfattar och överskrider begreppet ledning och möjliggör en mångfald av aktörer, inklusive icke-officiella (vinstdrivande och icke-vinstdrivande) organisationer tillsammans med regeringsorgan, i processerna för att gemensamt skapa, utforma (och sedan förvalta och utvärdera) offentlig politik och verksamhet. Det behövs därför mer öppna och deltagandepräglade demokrati-processer som gör det möjligt för andra aktörer (organisationer i det civila samhället, icke-statliga organisationer och gräsrotsrörelser) som företräder specifika legitima intressen att göra sin röst hörda och dela makten. Staden verkar återigen vara den lämpligaste nivån där nya former och typer av deltagande och inkluderande politiska processer kan utformas och genomföras.



6. Hur ser en interkulturell stad ut?

Interkulturella städer har en mångfaldspräglad befolkning med människor av olika nationalitet och ursprung, och med olika språk eller religioner/trosuppfattningar. De flesta medborgare ser mångfald som en resurs, inte ett problem, och accepterar att alla kulturer förändras när de möter varandra på den offentliga arenan. Stadens tjänstemän förespråkar offentligt respekt för mångfald och en pluralistisk stadsidentitet. Staden bekämpar aktivt fördomar och diskriminering och säkerställer lika möjligheter för alla genom att anpassa sina förvaltningsstrukturer, institutioner och tjänster till behoven hos en mångfaldspräglad befolkning, utan att kompromissa med principerna om mänskliga rättigheter och demokrati och rättsstatsprincipen. I partnerskap med näringslivet, det civila samhället och offentliganställda utvecklar den interkulturella staden en rad strategier och åtgärder för att uppmuntra till mer blandning och interaktion mellan olika grupper. Den höga graden av tillit och social sammanhållning bidrar till att förebygga konflikter och våld, öka den politiska effektiviteten och göra staden attraktiv för både människor och investerare.

Dess viktigaste beståndsdelar är följande:

- ▶ Att skapa utrymmen och möjligheter för djupgående interaktion och samskapande mellan människor med olika kulturellt ursprung och bakgrund, för att bygga förtroende och förverkliga den kreativa potential som mångfald innebär.
- ▶ Att inrätta en styrmodell som ger alla medlemmar i samhället, oavsett ursprung eller status, möjlighet att utveckla sin potential och förverkliga sina talanger och göra det möjligt för dem att bidra till det lokala välbefinnandet.
- ▶ Maktindelning – att involvera människor med olika ursprung i beslutsfattandet inom stadens

institutioner, oavsett om det gäller politik, utbildning, sociala frågor, ekonomi eller kultur.

- ▶ Att främja interkulturell kompetens i offentliga och privata organisationer samt i det civila samhällets organisationer.
- ▶ Att bejaka kulturell pluralism och identiteters komplexitet genom ledarskapsdiskurser och symboliska handlingar.
- ▶ Att utveckla inkluderande berättelser och hantera konflikter på ett positivt sätt, krossa stereotyper och inleda en debatt om mångfaldens inverkan och potential för lokal utveckling.

Dessa principer är till hjälp för att inkludera alla typer av nyanlända, liksom mer generellt människor med olika bakgrund, oavsett anledningen till att de har etablerat sig i staden, hur länge de stannar eller deras formella status.

Barcelonas (Spanien) strategiska ram för invandring och interkulturalitet är en stadsplan som är mer trogen ICC:s principer än någon annan. Huvudsyftet med **Barcelonas interkulturalitetsplan** (2010) var att definiera en tydlig interkulturell policystrategi för hur staden ska möta de utmaningar som den ökade sociokulturella mångfalden innebär under de kommande 15 åren. Över 3 000 personer och 250 organisationer samarbetade för att skapa planen genom en interaktiv webb där alla delar av kommunfullmäktige deltog som en aktiv aktör tillsammans med medborgare som behövde vara delaktiga i den interkulturella processen.

Interkulturalitetsplanen utvecklades som en "lokal global strategi för att främja interaktion, vilket är det bästa sättet att garantera en normaliserad socialisering av mångfald inom stadens alla sfärer och utrymmen". Planen bygger på en triangel av principer: rättvisa, erkännande av mångfald och

positiv interaktion. Det föreslås också att en institutionell innovation ska inrättas: *Espai Avinyó* – en kulturell struktur som skapades i mars 2011, efter godkännandet av Barcelonas plan för interkulturalitet, med två mål: 1) att erbjuda ett kulturprogram för alla medborgare (migranter och infödda) för att främja interkulturella värderingar, och 2) att tillhandahålla specifika aktiviteter för att främja den sociala användningen av katalanska och den historiska och kulturella förståelsen av staden. *Espai Avinyó* arbetar för att bli ett riktmärke för interkulturalism i Barcelona.

Med sitt starka offentliga engagemang för ett inkluderande **Auckland** (Nya Zeeland), sitt hyllande av mångfald och sitt fokus på tillhörighet och delaktighet, stämmer [Auckland Plan 2050](#) väl överens med de interkulturella städernas principer och tillvägagångssätt. Denna 30-åriga strategi tar sig an tre viktiga utmaningar: Befolkningstillväxt och dess konsekvenser (tryck på samhällen, miljö, bostäder och vägar), delat välstånd med alla Aucklandbor

(ekonomisk fattigdom i vissa områden, orättvisa sociala mönster mellan etniska grupper och åldersgrupper, ökade boendekostnader), minskad miljöförstöring (inverkan av stadsutveckling och effekter av klimatförändringar). Den innehåller särskilda handlingsplaner, strategier och initiativ för att uppfylla dessa åtaganden på hög nivå och se till att Aucklandplanen omsätts i praktiken.

I planen erkänns att "framgångsrik bosättning innebär att människor ges möjlighet att delta i det sociala, ekonomiska och politiska livet i Auckland" och att tillhörigheten kan "påverkas av hur väl och hur lätt människor kan se sig själva återspeglade i samhällslivet, i ledande positioner, beslutsfattande och i offentliga miljöer". Rådet uppmanar till samarbete mellan alla samhällen, sektorer, statliga nivåer, institutioner och organisationer. Det är inte bara de nationella och lokala myndigheterna som ansvarar för genomförandet av planen, utan även olika institutioner och icke-statliga organisationer, den privata sektorn och det civila samhället.



III. Att bygga en interkulturell stad

1. Utveckla en interkulturell vision för staden

Om människor och resurser ska kunna mobiliseras för interkulturell utveckling krävs en förändring av tankesättet hos lokala ledare – både valda och i det civila samhället. Detta innebär att staden måste fråga sig själv "Om vårt mål är att skapa ett samhälle som inte bara är fritt, jämlikt och harmoniskt utan också ett samhälle där det finns produktiv interaktion och samarbete mellan kulturer och identitetsbakgrunder, vad skulle vi då behöva göra mer av eller göra annorlunda?" Och i synnerhet: "Vilken typ av ledare (politiska och kommunala) och medborgare skulle detta kräva? Vilka nya institutioner, nätverk och fysiska infrastrukturer skulle det innefatta?"

Vi kallar detta att bygga upp **stadens interkulturella vision** eller att se på staden på nytt genom interkulturella glasögon." Strategin Interkulturella städer handlar inte nödvändigtvis om att lägga till nya strategier, strukturer eller initiativ (vissa stadsproblem beror faktiskt på ett överskott av regler, strukturer och kontroller) utan om att se över vad staden redan gör genom "de interkulturella glasögonen". Den interkulturella staden kräver därför ofta inga nya utgifter – och kan mycket väl leda till besparingar och ökad effektivitet genom att insatserna fokuseras på tydligt definierade och gemensamma mål, vilket eliminerar dubbelarbete, rivalitet, revirtänkande och klientelism.

I strategin Interkulturella städer ses inte utvecklingen av en kulturell känslighet, uppmuntran till interkulturell interaktion och blandning som ett ansvar för en särskild avdelning eller tjänsteman utan som ett

strategiskt mål och en viktig aspekt av hur alla stadens avdelningar och tjänster fungerar.

Flera faktorer är viktiga för att börja utveckla en vision för den interkulturella staden:

a) Gör ett offentligt åtagande om interkulturalism

Den första och kanske viktigaste av dessa faktorer är politiskt ledarskap och engagemang. Den interkulturella staden kan inte växa fram utan ett ledarskap som uttryckligen omfattar värdet av mångfald samtidigt som det upprätthåller värderingar och konstitutionella principer för samhället som helhet. Det krävs politiskt mod för att konfrontera väljarna med deras rädslor och fördomar, tillåta att dessa frågor tas upp i den offentliga debatten och investera skattebetalarnas pengar i initiativ och tjänster som främjar interkulturell integration. En sådan strategi är politiskt riskabel, men ledarskap handlar om att leda, inte bara om att räkna röster.

Uttalanden och tal av stadens ledare, uttalanden av kommunfullmäktige, programdokument o.s.v. är de viktigaste verktygen för att uttrycka ett positivt engagemang för mångfald och inkludering. Detta åtagande måste göras så synligt och offentligt som möjligt och ständigt upprepas, särskilt vid symboliska tillfällen som politiska sammankomster eller firanden av stadsomfattande betydelse. Det finns många exempel på hur detta kan göras, t.ex.:

- En symbolisk åtgärd för att symbolisera övergången till en ny era av positivt inbegripande av

mångfald, till exempel genom att göra bot för en tidigare missgärning eller utse en särskild dag som ska ägnas åt interkulturell förståelse.

- ▶ Priser eller andra system för att belöna och erkänna enskilda handlingar eller liv som ägnats åt att bygga upp interkulturellt förtroende och interkulturell förståelse.
- ▶ Antagande av stadgar eller policydokument om interkulturell integration är en politisk strategi.

”Människor från hela världen kallar nu Maribyrnong för sitt hem, och vi vill se till att alla känner tillhörighet och får möjlighet att utvecklas. Vi är stolta över vår mångfald och vi vill fortsätta att främja interkulturalism”, sade Cr Lam.

Den 20 juni 2017 godkände kommunfullmäktige i **Maribyrnong** (Australien) samhällsplanen för 2017–2021 med ett åtagande att underlätta utvecklingen av Maribyrnong som en interkulturell stad som främjar inkludering och mångfald. Staden blev officiell medlem i nätverket Interkulturella städer 2018. Maribyrnongs borgmästare Cr Cuc Lam undertecknade en avsiktsförklaring om att bli medlem i programmet Interkulturella städer. Efter den officiella signeringen hölls en ceremoniell signering i oktober 2018 vid ett evenemang under barnveckan med lokala familjer i Braybrook. Borgmästaren var tillsammans med vd Stephen Wall värd för en tvåspråkig sagostund på engelska och vietnamesiska, där man förklarade vikten av kulturell mångfald i vår stad och fullmäktiges åtagande att främja inkludering. Staden producerade också ett [häfte med berättelser](#) som ett enkelt och lättillgängligt sätt att förklara vad det innebär att vara en interkulturell stad. Kommuninvånarna inbjöds att tillsammans med borgmästaren och vd underteckna avtalet för att markera sitt intresse för att vara en del av en interkulturell stad.

För att införa det interkulturella perspektivet som en permanent princip i sin lagstiftning, och överskrida administrativa och politiska perioder, införlivade **Mexiko** interkulturalism i Mexico Citys konstitution, och därmed inkluderades det interkulturella perspektivet i den nationella lagstiftningen. Åtgärden genomfördes inom ramen för att utvidga den interkulturella politiken från lokal nivå till nationell nivå. Den bestod i att reformera en rad lagar, inklusive Mexico Citys konstitution, för att införa interkulturella perspektiv.

Målet för denna åtgärd är all politik och alla program från den offentliga förvaltningen där det interkulturella perspektivet kan inkluderas, dvs. främst den politik som riktar sig till ursprungsbefolkningar, migranter, grupper med olika ursprung, sexuell mångfald och urbana kollektiv.

De viktigaste resultaten och målen som hittills uppnåtts är:

- ▶ Införandet av interkulturalism i Mexico Citys konstitution.
- ▶ En reform av den nationella planeringslagen för att inkludera det interkulturella perspektivet som ett övergripande kriterium i offentliga åtgärder och program.
- ▶ En reform av lagen om offentlig förvaltning för att ge inrikesministeriet befogenheter när det gäller interkulturell politik.

Dessutom har arbete utförts för att reformera befolkningslagen samt en uppsättning av 31 lagar som skulle kunna inkludera ett interkulturellt perspektiv i sina sektoriella program. Det nationella interkulturella indexet kommer att ingå i lagen som ett utvärderingsinstrument för all interkulturell politik.

b) Utveckla allmänhetens medvetenhet om mångfaldsfördelen

Kommunikation och offentlig debatt är en viktig del av de lokala mångfaldsstrategierna. För att en interkulturell stadsvision ska få stöd av invånarna måste mångfald erkännas offentligt som en tillgång, och ogrundade myter och fördomar om minoriteter måste bemötas för att främja social tillit och sammanhållning. För att detta ska kunna ske i praktiken måste politiska ledare som är engagerade i interkulturell integration och inkludering också mobilisera ett stort nätverk av organisationer, media och sociala medier samt individer som kan förmedla denna diskurs till allmänheten.

Att kommunicera om migration och mångfald är en komplex uppgift och resultaten är svåra att bedöma. Bristande kunskap om mångfald, migration och integration, uttryck för främlingsfientliga och rasistiska idéer på den offentliga arenan och i media, felaktig information och missuppfattningar undergräver integrationsinsatserna och sammanhållningen i samhället.

Kampanjer för att öka allmänhetens medvetenhet och strategier för att motverka rykten kan vara till hjälp för att öka allmänhetens stöd för mångfald och förståelse för mångfaldsfördelen, förutsatt att de är en del av en bredare strategi och att de är väl utformade. Kampanjerna har inte bara en kommunikativ effekt utan bidrar också till att ledare, tjänstemän, föreningar och andra partners kan koncentrera sina insatser på ett gemensamt mål, en gemensam angelägenhet, bortom sektorsintressen och klyftor, och bidrar därför till att den interkulturella politiken blir samstämmig, effektiv och hållbar.

Tips

- ▶ Ledare och personal måste vara mycket välinformerade om mångfaldsfakta i sin stad och hur mångfald har påverkat den lokala historien, arbetsmarknaden, ekonomin, tjänsterna och det kulturella livet. Det finns många verktyg som kan användas för att bygga upp denna kunskap: Kontextuell analys, kartläggning eller undersökningar och identifiering av framgångshistorier, för att bara nämna några. Helst bör sådan forskning utföras lokalt av yrkesverksamma som är vana vid att arbeta med dessa frågor inom ramen för universitet, tankesmedjor o.s.v.
- ▶ Samarbete med lokala migrantgrupper och organisationer i det civila samhället bör ge de flesta städerna en bra grund för att samla in sakkunskap som de sedan kan använda för att bygga upp politik och diskurser om interkulturalitet och mångfaldsfördelar.
- ▶ Kampanjens fokus och budskap bör tas fram tillsammans med viktiga intressenter och vara mycket tydligt och skarpt.
- ▶ Städerna måste ha en grundläggande förståelse för kommunikationsprinciper och förbättra sina kunskaper om offentliga kampanjer, så att de förstår användningen av tekniker och verktyg som hjälper dem att skapa mer effektiva aktiviteter och kampanjer.
- ▶ Kampanjaktiviteterna måste kunna förmedla budskapen till målgrupperna, särskilt aktiviteter som uppmuntrar till mänskliga kontakter och mänskliga erfarenheter.
- ▶ Kampanjer får stort utrymme i medierna när de ger underlag för debatt: politiska visioner, siffror, starka och gripande berättelser. Städerna måste lära sig att samla in denna typ av data och kommunicera dem strategiskt till media.
- ▶ Regelbundna undersökningar är oumbärliga för att bedöma hur mångfaldskampanjer och interkulturell politik påverkar den allmänna opinionen.

Frågor att tänka på

- ▶ Har din stad formellt antagit ett offentligt uttalande om att den är, eller strävar efter att vara, en interkulturell stad?
- ▶ Har din stad antagit en strategi för interkulturell integration, en handlingsplan eller en strategi för mångfald/inkludering?
- ▶ Hänvisar officiella meddelanden från din stad tydligt till stadens interkulturella engagemang?
- ▶ Har staden specifika verktyg för att nå ut till alla invånare, inklusive de med lägre kunskaper i värdspråket eller begränsad erfarenhet av

demokrati och deltagande för att uttrycka sina åsikter och idéer?

- ▶ Samarbetar staden med dem som inte nödvändigtvis har yrkes- och expertkompetens inom ett visst område – vanliga medborgare, ungdomar och barn?
- ▶ Har din stad en officiell webbsida som kommunicerar dess interkulturella uttalande, strategi och/eller handlingsplan?

Strategin mot rykten (Anti-Rumours Strategy, ARS) lanserades för första gången 2010 i Barcelona (Spanien). Den var en av åtgärderna i stadens interkulturella plan, som hade utarbetats genom en deltagandeprocess med över 3 000 personer. Som en del av denna process ställdes fem frågor, varav en syftade till att identifiera faktorer som hindrar människor med olika ursprung och etnisk eller kulturell bakgrund från att interagera på ett helt positivt sätt. Majoriteten av svaren hänvisade till subjektiva faktorer som stereotyper, fördomar och okunskap. Med tanke på den betydelse som medborgarna själva tillskrev dessa subjektiva faktorer fattades beslutet att främja en strategi som särskilt inriktades på att minska de stereotyper, fördomar och falska rykten som omger den sociokulturella mångfalden. ARS var från början tänkt som en långsiktig process. I stället för att lansera en kommunikationskampanj för att bryta ned fördomar med objektiva uppgifter – en strategi som ansågs vara förenklad och ineffektiv – föredrog man starkt en mer kvalitativ metod, som skulle omfatta en intensiv grundstrategi och organiserade åtgärder inom olika områden. Dessa insatser skulle bidra till målet att stimulera kritiskt tänkande och medvetenhet bland befolkningen i allmänhet. Det var viktigt att strategin och deltagandet i den ägdes av hela staden. Ett kommunfullmäktige kan inte ensamt ansvara för den komplexa och mångdimensionella uppgiften att bekämpa fördomar och slå hål på rykten. För att en strategi ska vara effektiv och hållbar måste den hitta och engagera ett brett spektrum av sociala allierade och medborgare som är fast beslutna att minska fördomar och bryta kedjan av falska rykten som förnedrar medborgare och hotar deras grundläggande rättigheter. På så sätt utgör processen en möjlighet att hantera mångfalden och låta samhället som helhet dra nytta av dess potentiella fördelar när det gäller social, kulturell, ekonomisk och demokratisk utveckling. Metoden har testats i flera faser med stöd av Europarådet och har nu införts i städer i Spanien, Europa och resten av världen. Olika städer har utvecklat sina egna innovativa sätt att använda metoden, inklusive en webbapp mot rykten som utvecklades i [Bilbao \(Spanien\)](#)²⁵ och kaféer mot rykten i [Botkyrka](#)

25. [Webbapp mot rykten](#).

(Sverige)²⁶. Det finns en komplett handbok för städer i avsnittet Verktyg nedan.

Kommunikationsvägledningen "Together We're Auckland" hjälper **Aucklands** kommun (Nya Zeeland) att förmedla en känsla av samhörighet, mångfald, samarbete och ett positivt resultat samt en anda av gemenskap. Med hjälp av den här vägledningen vill kommunledningen i Auckland se till att alla stadens invånare känner sig delaktiga i vad som händer i Aucklands kommun och att de känner sig representerade och delaktiga i den stad de bor i. Den innehåller också riktlinjer för att säkerställa en rättvisande representation av stadens olika grupper genom fotografering. Kommunfullmäktiges onlinekanal "Our Auckland" lyfter också aktivt fram mångfald i sina berättelser.

VERKTYGSLÅDA

Europarådet har en [handbok](#) med en standardiserad metod och tips för städer som vill genomföra kampanjer mot rykten.

Se även: [An Antirumours' Guide for the Educational Field](#) (2020) + [italiensk version](#) + [spansk version](#)

2. Utarbeta en interkulturell strategi

Interkulturella stadsstrategier kan inte begränsas till stegvisa tillvägagångssätt som enbart bygger på vad som har gjorts tidigare (även om det kommer att vara nödvändigt att bygga på stadens uppenbara styrkor och goda praxis). De måste också vara *transformativa* och syfta till att i grunden förändra medborgarkulturen, den offentliga sfären och själva institutionerna. Det som eftersträvas är en *kvalitativ förändring* av relationerna mellan myndigheter, institutioner, människor och grupper av människor. För att förverkliga denna kvalitativa förändring måste städerna inrätta styrkanismer som införlivar principerna för interkulturell integration på alla nivåer av stadsförvaltningen. Detta inkluderar att se till att alla avdelningar använder ett interkulturellt perspektiv inom sitt arbetsområde, har kunskap om interkulturella förhållningssätt och kan diskutera och samordna strategier och åtgärder. Styrningen är inte begränsad till administrationen, och interkulturell styrning förutsätter samordning med andra aktörer, inklusive invandrarledda organisationer och icke-statliga organisationer.

a) Upprätta strukturer för ledarskap och förvaltning

- i) Utse en **politisk förkämpe**: Interkulturellt visionsbyggande i hela staden ger möjlighet att identifiera interkulturella "förkämpar" i hela

²⁶. Kaféer mot rykten.

stadens system, som självständigt kan fungera som ambassadörer och förändringsagenter, vilket ökar räckvidden för initiativet. Tidigare erfarenheter har visat att vice borgmästare i vissa städer har en hög profil och en praktisk roll, medan de i andra föredrar att hålla sig i bakgrunden. Den enda grundförutsättningen är att det måste finnas en tydlig koppling mellan visionen och den politiska makten i staden.

- ii) Utse en tjänsteman till **samordnare** och huvudansvarig för ICC-hantering. En sådan tjänsteman skulle helst vara direkt underställd den politiker som ansvarar för ICC-strategin, men skulle också kunna placeras på den berörda avdelningen. I vissa fall har ett samarbete mellan två tjänstemän fungerat bra. I Oslo arbetar stadens mångfaldsexpert tillsammans med experten på utbildning (som är stadens prioriterade tema för interkulturell verksamhet).
- iii) Förutom politiker och tjänstemän kommer det att finnas engagerade och intresserade personer inom olika avdelningar och enheter i staden, bland tjänstemän som tillhandahåller tjänster till samhällsgrupper och inom icke-statliga organisationer och samhällsgrupper. Dessa personer kan samlas i ett **forum för förkämpar** eller en stödgrupp för att hjälpa till med utvecklingen av den interkulturella stadsstrategin och ge stöd och råd om genomförandet, inklusive feedback om de praktiska effekterna av genomförandet på fältet. Enskilda förkämpar kan övervägas för att föra fram specifika delar och projekt inom den interkulturella strategin, för att utveckla och sprida ledarskapet för initiativet mer allmänt. Forummedlemmarna kan också erbjudas särskild utbildning och kompetensutveckling för att bilda en kritisk massa och resurs för insatser, t.ex. när det gäller interkulturell medling.
- iv) Bilda ett internt **organ** eller en **avdelningsövergripande samordningsstruktur**. De berörda personerna kommer från olika avdelningar, eventuellt även från icke-statliga organisationer och yrkesgrupper. De kommer inte nödvändigtvis att väljas för sin hierarkiska ställning eller arbetsbeskrivning utan på grund av ett starkt personligt intresse och engagemang för interkulturella frågor. Projektet får inte ledas enbart av personer eller kontor som redan är etablerade experter på mångfald och integration. Det måste nå ut till avdelningar som har ett inflytande på interkulturalitet men som ännu inte har omsatt det i handling.

Tips

Erfarenheten har visat att de mest effektiva interkulturella stadsprogrammen involverar ett stort

antal människor och intressegrupper. Att skapa ett sådant brett nätverk av stöd är inte lätt och det kommer att finnas perioder, när motstånd uppstår, då det verkar som om saker och ting inte går framåt. Men det är först när det finns förståelse, stöd och aktivt engagemang från en bred och mångskiftande grupp som man kan börja uppnå de synergier, det nytänkande och de innovationer som gör denna process effektiv.

På **Teneriffa** (Spanien) är "Together in the same direction" en strategi för att hantera mångfald som utvecklats av Cabildos administrativa avdelning för externa åtgärder i samarbete med invandringsobservatoriet OBITen. Detta initiativ har fört samman ett brett nätverk av över 100 enheter, inklusive de flesta invandrarföreningar på Teneriffa samt institutioner och sociala organisationer som delar det gemensamma målet att främja interkulturell dialog och stärka den sociala sammanhållningen.

Fem tematiska arbetsgrupper inrättades: Sociala tjänster, könsrelaterat våld, gemensam utveckling, socialt deltagande, kommunikation. Varje grupp diskuterade och godkände en arbetsplan med tydliga mål och specifika åtgärder för att uppnå dessa mål, de förväntade resultaten och indikatorer för utvärderingen. Detta strategiska planeringsarbete var mycket viktigt och har medfört stringens och tydlighet i de åtgärder som utvecklats. Prioriteringarna omfattar utvärdering av kommunikationsstrategierna mot bakgrund av det alltmer mångkulturella samhället och utveckling av kommunikationskanaler för spridning av det arbete som utförs i ett samarbetsnätverk, med särskild tonvikt på bästa praxis. Strategin har ekonomiska resurser för genomförandet som tillhandahålls av Cabildo och Kanarieöarnas regering genom deras utlysningar av bidrag.

Den rådgivande nämnd för etniska relationer som inrättats i **Finland** är en dialogplattform för goda etniska relationer som inrättats under justitieministeriet och består av cirka 300 experter på integrations-, migrant- och minoritetsfrågor. Den rådgivande nämnden förbättrar samarbetet mellan viktiga intressenter, tillhandahåller expertråd, uppmuntrar partnerskap för gemensamt deltagande i forskningsprojekt och är ett effektivt verktyg för spridning av information och god praxis. Den ger också statliga myndigheter möjlighet att knyta kontakter med det civila samhället och icke-statliga organisationer, som i sin tur kan påverka beslutsfattare. Liknande organ finns också på regional och lokal nivå. En sådan mekanism erkänner lokala myndigheter som oberoende organ, inte bara som genomförare av nationell politik.

b) Identifiera frågor, utmaningar och interkulturella aktörer

Brist på data bör inte hindra kommunledningar att snabbt generera kunskap och underlag som är tillräckligt bra för att utveckla en strategi och vidta åtgärder. En "snabb utvärdering" kan vara till hjälp, där viktiga experter, intressenter och de som arbetar i och med samhällen konsulteras och sammanförs för att ta fram en karta över viktiga nyckelfrågor för staden. Städerna kan utnyttja den rikedom av informell kunskap som finns i samhällsgrupper, bland icke-statliga organisationer, de som arbetar inom samhällen och stadens tjänstemän som tillhandahåller tjänster till olika samhällsgrupper, inklusive kulturansvariga, socialtjänst, stadsplanerare och bostads- och utbildningstjänstemän. Det kan också finnas utrymme för att utnyttja kunskaperna hos andra stadsmedarbetare med olika bakgrund.

I en kartläggning av interkulturella frågor bör man inte bortse från behoven och ambitionerna hos den värdbefolkning som upplever socioekonomiska nackdelar, och som också kan känna sig diskriminerade och marginaliserade. Det finns omfattande bevis för att dessa grupper kan känna sig åsidosatta när man fokuserar på minoritetsgrupper, och detta kan förvärra interkulturella spänningar. Den interkulturella stadsstrategin bör uttryckligen ta hänsyn till hur dessa grupper bemöts och om deras behov också tillgodoses. I idealfallet bör interkulturell politik gynna samhället som helhet och utgöra en fördel för alla användare. Detta inbegriper effektiva åtgärder mot fattigdom och utestängning.

Frågorna brukar vara stadsspecifika, men vanliga frågor som kan skapa interkulturella spänningar och problem är t.ex. boende, skolgång och utbildning, sysselsättning och trosrelaterade frågor, t.ex. inrättandet av platser för religionsutövning.

- i) Genomför en **preliminär intern granskning**: Varje stad har en unik blandning av policyer och praxis, som påverkas av dess nationella sammanhang, historia och aktuella prioriteringar. Det är viktigt att ställa sig frågan "Varför gör vi saker på det här sättet och inte på det där sättet?" Detta blir ett tillfälle att göra medlemmarna i arbetsgruppen bekanta med begreppet interkulturell stad och uppmuntra dem att fundera på hur den nuvarande stadspolitikerna påverkar den ömsesidiga uppfattningen och relationerna mellan olika grupper i staden.

Om offentliga myndigheter inte har tillräcklig information om de organisationer, initiativ, evenemang, beslut, avtal, resultat och uppgifter som är relevanta för agendan för interkulturell integration kan det vara bra att beställa en inledande kartläggning för att skapa en grund för inrättandet av forumet för förkämpar och andra arbetsgrupper samt strukturera debatten.

En sådan kartläggning har till exempel utförts av en expert på begäran av Limassol (Cypern) och har visat sig vara mycket användbar för att identifiera personer, organisationer, frågor, prestationer och utmaningar.

- ii) Identifiera **interkulturella innovatörer och brobyggare** och engagera dem i utvecklingen och genomförandet av den interkulturella strategin.

För att främja interkulturella relationer, förtroende och samarbete måste man betona strukturer, åtgärder och resurser som sammanför människor över kulturgränserna. För att detta ska ske är det viktigt att involvera människor som är förankrade och aktiva i samhällsgrupperna, som förstår mer än en kultur och som har en vision om interkulturell utveckling för det gemensamma bästa. Alla organisationer har sådana personer, och det är viktigt att identifiera dem och ge dem befogenheter genom att bjuda in dem till möten och arbetsgrupper och tilldela dem specifika uppgifter.

De flesta tjänstemän som arbetar med mångfalds- och integrationsfrågor känner förmodligen till dessa personer, men i större städer, eller om tjänstemännen är nya på jobbet, kan det vara bra att använda den enkla metod som Ashoka Foundation, som hittar och stöder framväxande sociala entreprenörer, har banat väg för. För att identifiera potentiella förändringsaktörer frågar Ashokas efterforskare många människor om de känner någon med den eller den profilen. De namn som dyker upp flest gånger tas sedan med på den slutliga listan. Alternativt kan det också vara användbart att kartlägga det civila samhällets organisationer och icke-statliga organisationer och inleda ett samarbete med dem.

En mycket viktig aspekt av kartläggningen är att de som leder processen fördjupar sig i det verkliga livet och verksamheten i organisationer som hanterar interkulturella frågor eller arbetar med olika målgrupper. Det är helt enkelt omöjligt att förstå den interkulturella dynamiken, berättelserna, aktörerna och relationerna bakom ett skrivbord, genom att läsa rapporter och delta i möten: interkulturella ledare och samordnare måste besöka marknader, torg, evenemang, organisationer och funktioner för att lyssna, observera och känna pulsen i samhället.

Frågor att tänka på

- ▶ Har din stad ett särskilt organ eller en avdelningsövergripande samordningsstruktur som ansvarar för att genomföra den interkulturella strategin och som samarbetar med andra inträssektorer (frivilligorganisationer, universitet, privat sektor o.s.v.)?
- ▶ Har staden mekanismer och system för att samlas in data och övervaka förändringar?

- ▶ Representerar personalen mångfalden av stadens befolkning på alla nivåer?
- ▶ Uppmuntras kreativ interaktion mellan medarbetare med olika bakgrund, kön, ålder och yrkesinriktning (mötesplatser som är inbjudande för alla, modererade evenemang)?
- ▶ Främjas och utnyttjas politisk innovation (bland annat genom belöning av misstag som ett tecken på initiativ, risktagande och avsteg från rutinerna)?

3. Bygg upp en interkulturell strategi för staden

Den interkulturella strategin utformas vanligtvis av den utsedda arbetsgruppen i samråd med stadsförvaltningar, yrkesgrupper, icke-statliga organisationer och olika berörda organisationer och strukturer, t.ex. universitet, rådgivande organ för utländska invånare o.s.v.

Tiopunktsmall för politiska åtgärder²⁷

1. En evidensbaserad definition av det **problem** som ska lösas.
2. Ett övergripande **syfte** att identifiera en möjlig lösning.
3. En uppsättning **mål** som skulle förverkliga syftet om de uppnåddes.
4. **Program och projekt** som utvecklas tillsammans med användarna för att genomföra dem.
5. De **strukturer/mekanismer** som behövs för att skapa en sammanhängande ram.
6. Utsedda **aktörer** som tar ansvar, inklusive samproduktion med användare.
7. Omfattningen av och källan till de **resurser** som krävs för genomförandet.
8. De medel med vilka policyn ska **kommuniceras** och till vem den ska kommuniceras.
9. Arrangemang för **övervakning och utvärdering** av dess effektivitet.
10. Möjligheter till **översyn och revidering** av policyn mot bakgrund av detta.

a) Samråd och främjande av deltagande

Samråd med och deltagande av samhällsgrupper i utvecklingen, genomförandet och utvärderingen av strategin för den interkulturella staden är inte bara

27. A. J. Andrew och A. Lenschow. Integrating the environment for sustainable development: an introduction, i Jordan och Lenschow (eds), *Innovation in Environmental Policy? Integrating the Environment for Sustainability* (Cheltenham: Edward Elgar), 3–23, 2008.

viktigt och ett värde i sig. Det är också nödvändigt för att uppnå resultat eftersom det skapar en känsla av egenansvar. En genuint interkulturell stad kan bara uppnås genom ett aktivt deltagande av alla viktiga institutioner, grupper och samhällsgrupper i staden.

Principer som kan vägleda effektiva tillvägagångssätt är bl.a.:

- ▶ Erkännande av att det i minoritetsgrupper kan finnas en upplevd historia av ineffektiva samråd och skepsis mot de förändringar som kan bli resultatet av sådana samråd.
- ▶ Tydlighet i syfte, omfattning och resultat av samråd/deltagande (vem som tillfrågas och varför, vad som diskuteras och som är öppet för förändring och vad som inte är förhandlingsbart).
- ▶ Ofta kan myndigheter söka efter "representanter" för minoritetsgrupper när dessa grupper i själva verket är mycket olika. När myndigheten är osäker är det bättre att satsa på ett brett deltagande och beakta de olika åsikter som kan framföras snarare än att söka efter ett enda, enhetligt svar.
- ▶ Resultaten bör inte bara omfatta vad man har kommit överens om utan också var man är oenig eller områden som kräver ytterligare arbete för att nå en lösning.
- ▶ Interkulturell känslighet och kulturell lämplighet i logistiken och processen för samråd. Det kan handla om att hålla samråd på tider som passar deltagarna snarare än tjänstemännen, att välja en lämplig plats i samhället snarare än i stadens myndighetsbyggnader, att erbjuda lämpliga förfriskningar, att ta hänsyn till kvinnors behov och att ordna med barnomsorg.
- ▶ Åtagande att ge allmänheten återkoppling på resultaten.
- ▶ Åtagande till en fortlöpande process och utvärdering av processen, snarare än enstaka samråd om specifika frågeområden.

Strategin för att engagera människor måste vara mycket diversifierad för att nå ut till många olika människor, så att politiken inte kan ändras av en ny regering eftersom det finns många människor och organisationer som är inblandade. Företagen bör också vara förespråkare för interkulturalitet. Anlita en känd bloggare (som i Köpenhamn) för att få uppmärksamhet och stora grupper av följare till interkulturella frågor.

Nätverk för allmänhetens deltagande (Public Participation Network, PPN) är en mekanism för ökat deltagande i lokala myndigheter och ger möjlighet att påverka politik och beslutsfattande. PPN är oberoende strukturer med ett nätverk som inrättas i varje lokalt myndighetsområde.

Dublins stads PPN (Irland) är den viktigaste länk genom vilken Dublins kommunfullmäktige har kontakt med samhälls- och volontärsektorn, sektorn för social integration och miljösektorn. Det är tänkt som en formell struktur för aktivt medborgarskap och deltagande, som ger den lokala myndigheten en länk till samhällsgrupper som främjar samråd, samt för att underlätta och artikulera ett brett spektrum av åsikter och intressen.

PPN ger grupper:

- ▶ Möjligheter att påverka beslutsfattandet.
- ▶ Tillgång till information – om ekonomi, samråd och utveckling.
- ▶ Utbildning.
- ▶ Möjligheter att nätverka med andra grupper.
- ▶ Samhällsrepresentation och organiserat engagemang i Dublins kommunfullmäktige.

Varje lokal myndighet måste inrätta ett nätverk för allmänhetens deltagande (PPN), hämta sin samhällsrepresentation från PPN och tillhandahålla resurser och stöd till PPN.

Berlin (Tyskland) genomförde en mycket skicklig samrådsprocess som förberedelse för en strategi/handlingsplan mot diskriminering. Antidiskrimineringsbyrån gav en paraplyorganisation med fler än 70 medlemmar i uppdrag att organisera de icke-statliga organisationernas deltagande. Denna process syftade till att lyfta fram de viktigaste frågorna och identifiera de viktigaste idéerna och initiativen som skulle utgöra ryggraden i strategin.

Samtidigt gjorde man i samråd med olika avdelningar i senaten en inventering av tidigare åtgärder och identifierade möjliga framtida åtgärder. I ett andra steg uppmanades avdelningarna att svara på de förslag som lagts fram av de icke-statliga organisationerna. Vissa avdelningar uppgav att de inte hade resurser för att genomföra åtgärder, så handlingsplanen innehåller kostnadsfria åtgärder och åtgärder för vilka ytterligare resurser söks.

Den slutliga handlingsplanen innehöll flera delar: inventeringsdokumentet, rekommendationerna från icke-statliga organisationer (en mycket symbolisk gest av erkännande av deras ansträngningar), ett uttalande från administrationen om föreslagna åtgärder som inte kunde genomföras med åtföljande skäl, en förteckning över 44 åtgärder med föreslagna metoder för genomförande och finansieringskällor.

Melitopol (Ukraina) genomförde en undersökning bland 1 000 medborgare om interkulturella mål och prioriteringar, och genomförde flera samrådsmöten samt ett interkulturellt "Framtidens stad"-spel för

att utveckla sin interkulturella strategi. Ett särskilt tv-program, "My city Melitopol", som ägnas åt den interkulturella politik som staden antagit, lanserades på den kommunala tv-kanalen. En arbetsgrupp inrättades bestående av lokala tjänstemän, kulturutövare, affärsutövare och företrädare för icke-statliga organisationer. Denna grupp utgör teamet av "kulturella nyskapare".

VERKTYGSLÅDA

[Living together in inclusive democracies: how can the intercultural approach promote participation in diverse societies?](#)

[Participatory and Deliberative Democracy Strategies for the Intercultural City](#) – politisk informationsskrift

b) Uppbyggnad av interkulturell kompetens

Förmågan att förstå varandra över alla typer av kulturella barriärer är en grundläggande förutsättning för att våra mångfaldspräglade demokratiska samhällen ska fungera och en nyckelkompetens som varje enskild person bör arbeta med. Interkulturell kompetens avser den uppsättning kunskaper och färdigheter som krävs för att människor och organisationer ska kunna agera på ett interkulturellt sätt. Detta inkluderar kunskap om alla interkulturella principer som beskrivs i denna vägledning (mänskliga rättigheter, jämlikhet, antidiskriminering, mångfaldsfördelar, interaktion, deltagande o.s.v.). För att tillämpas korrekt måste kompetenserna även omfatta en rad mjuka färdigheter (t.ex. empati, kritiskt tänkande, förmåga att lyssna och interagera med olika andra på ett icke-våldsamt sätt o.s.v.).²⁸ Utbildningar och verktyg för interkulturell kompetens syftar till att förändra människors attityder och uppmuntra dem att ifrågasätta de grundläggande antagandena i sina respektive kulturer. Målet är en kritisk dekonstruktion av kulturell identitet som en följd av kontakt med andra kulturer.

Att vara interkulturellt kompetent har i årtionden erkänts som en förutsättning för fredlig samexistens i en värld präglad av mångfald. I flera nyligen publicerade policydokument och rekommendationer från internationella organisationer, till exempel Council of Europe White Paper on Intercultural Dialogue²⁹, har detta behov också uttryckts mycket tydligt. Interkulturell kompetens gör det möjligt för oss att ta itu med de grundläggande orsakerna till några av de allvarligaste problemen i dagens samhällen i form av missförstånd över kulturella, sociokulturella,

etniska och andra gränser: diskriminering, rasism, hatpropaganda och så vidare.

Interkulturell kompetens behövs därför inte bara inom den offentliga förvaltningen, utan bör också integreras bland stadens befolkning. Interkulturell integration kräver i själva verket att medborgarna i sina dagliga handlingar visar sitt engagemang för en gemensam uppsättning värderingar, för en gemensam känsla av tillhörighet till staden och för en pluralistisk lokal identitet.

I detta syfte kan [Intercultural Citizenship Test](#), som utvecklats av programmet Interkulturella städer, vara ett sätt att bedöma medborgarnas kunskaper och medvetenhet om mänskliga rättigheter, deras interkulturella kompetens, deras uppfattning om mångfald som en fördel samt deras vilja att agera på ett interkulturellt sätt. Testet är avsett att vara både ett pedagogiskt och ett politiskt verktyg – för att öka medvetenheten bland medborgare, yrkesverksamma och politiker om behovet av att definiera (urbant) medborgarskap på ett pluralistiskt och inkluderande sätt.

Utöver detta verktyg erbjuder ICC sina medlemmar ett omfattande utbud av instrument och metoder för att stärka den interkulturella kompetensen, inklusive benchmarking, policyöversikter och rekommendationer, expertrådgivning för policyinnovation, testade metoder inom specifika policyområden, effektutvärdering och kommunikation.

Städer kan engagera sig i nätverket på olika sätt. De kan bli fullvärdiga medlemmar i nätverket med privilegierad tillgång till all internationell verksamhet och särskilt expertstöd. Alternativt kan de fokusera på utbyten inom ett nationellt nätverk för interkulturella städer, där ett sådant nätverk finns. Alla medlemsstäder i de internationella eller nationella nätverken kan välja att få en diagnos av sin politik genom [Intercultural Cities Index](#).

Trots det stöd och de verktyg som finns tillgängliga kan det krävas avsevärd tid och ansträngning för städerna för att ta till sig begrepp och verktyg samt för att involvera och utbilda personal och andra intressenter i politiska debatter, vilket i sin tur kan hindra städerna att fullt ut dra nytta av den kunskap och de möjligheter som programmet ger. Detta gäller särskilt för nya städer som deltar i programmet och som har liten erfarenhet av migration och integration och som snabbt måste utveckla och genomföra strategier för integration av migranter/flyktingar.

För att bidra till att snabbt bygga upp kunskap och kapacitet i städerna och effektivisera processen har Intercultural Integration Academy införts. Det är en intensiv och fördjupande kurs och en användbar plats där borgmästaren och medlemmarna i dennas kabinett samt representanter för kommunfullmäktige och andra intressenter kan hitta all grundläggande

28. J. Huber et al., [Intercultural competence for all Preparation for living in a heterogeneous world](#), Council of Europe Pestalozzi Series, No. 2 Council of Europe, 2013.

29. [White Paper on Intercultural Dialogue. Living Together As Equals in Dignity](#) - kick-off-dokument, 2008.

information och alla grundläggande tjänster och verktyg i programmet samt få tid för frågor som är specifika för deras stad.

Universitetet i **Patras** (Grekland) utvecklade i samarbete med kommunen ett utbildningsprogram, inspirerat av dess medlemskap i pilotprojektet C4i (Communication for Integration). Modellen för fortbildning grundades på uppfattningen att (blivande) lärare med hög interkulturell känslighet är mer benägna att bli (a) mer självsäkra globala medborgare med en djupare förståelse för kulturella skillnader, och (b) mer avancerade kunskapsarbetare som kan utforma interkulturellt inriktade inlärningsscenarier för att hantera elevernas mångfald.

250 lärarstudenter deltog (mellan mars och juni 2015) i ett samarbetsprojekt inom aktionsforskning som en del av deras interkulturella kurs vid universitetet i Patras. De ombads att utforma, genomföra och reflektera över/utvärdera en antirykteskampanj för att bekämpa fördomar, stereotyper och rasistiska attityder på valfri arbetsplats. Effektiva lärare förväntas utveckla elevernas interkulturella kompetens så att de kan delta i vardagliga interkulturella interaktioner utan stereotyper, fördomar eller mångfaldsrelaterade rykten. För att göra detta måste lärarna utforma inlärningsförfarenheter som främjar ömsesidig kommunikation och interkulturellt samarbete.

Studenterna deltog i aktiviteter för att utforma undervisning för förskole- och grundskolemiljöer eller andra icke-statliga organisationer samt för att aktivt kommunicera med olika målgrupper och hantera kulturella skillnader genom att bekämpa fördomar och stereotyper.

OXLO-stadgan är deklARATIONEN om mänskliga rättigheter för **Oslo** (Norge), som slår fast att mångfalden av språk, etnicitet, kultur, religion och könsuttryck kräver stöd för gemensamma värderingar som jämlikhet och demokrati. I kommunfullmäktiges beslut om "mångfaldens möjligheter" beslutade kommunfullmäktige att kommunen måste säkerställa att minoriteter är jämlika när det gäller kommunala tjänster. Detta gäller även företag som tillhandahåller tjänster till medborgarna på uppdrag av kommunen. I praktiken tillhandahålls vägledning och utbildning för att säkerställa att all

personal och alla tjänster behandlar användarna lika. Ett av verktygen är OXLO-vägledningen för lika tjänster, en vägledning på stadens internet- och intranätsidor med riktlinjer för stadens byråer, distrikt och tjänster om hur man gör Oslo till en stad för alla – för att ge lika möjligheter oavsett etnicitet, sexuell läggning och funktionshinder.

Av varje avdelning och varje enhet i stadsdelar, myndigheter och kommunala företag förväntas följande:

- ▶ Vet var ni befinner er och vilka människor ni tillhandahåller tjänster till.
- ▶ Ta reda på vem som använder de tjänster ni tillhandahåller och vem som tjänar mest på att använda tjänsterna.
- ▶ Känn till den rättsliga grunden för jämlikhet och skydd mot diskriminering.
- ▶ Se till att fira segrar i arbetet för jämställdhet och bjud in alla till firandet.
- ▶ Ta reda på vad som fungerar, dela med er av era erfarenheter och lär av varandra.

VERKTYGSLÅDA

Information om de olika nationella nätverken. Interkulturellt medborgarskapstest: [EN](#) | [FR](#) | [BQ](#) | [IT](#) | [PT](#) | [SP](#) | [TR](#) | [UA](#)

[Guide on Intercultural Competence](#)

Interkulturell kompetens tillämpad på utvecklingen av projekt inom offentlig förvaltning: [Vägledning](#)

[Intercultural Integration Academy](#) med intervjuer av deltagare och arrangörer.

Frågor att tänka på

- ▶ Har staden antagit en process för politiskt samråd och/eller gemensam utformning som omfattar människor med alla etniska eller kulturella bakgrunder?
- ▶ Tillhandahåller staden utbildningar och verktyg för att öka den interkulturella kompetensen bland personal och invånare?
- ▶ Söker staden stöd och inspiration från ett brett spektrum av organisationer och människor? Försöker den hitta exempel och erfarenheter från andra städer och länder?



IV. Element i en interkulturell strategi

Praktiskt taget alla områden inom stadspolitiken skulle kunna granskas ur ett interkulturellt perspektiv, dvs. med avseende på deras inverkan på kulturell identitet, ömsesidiga uppfattningar mellan etniska grupper och arten av deras relationer. Alltför ofta utformas kommunernas mångfaldspolitik på ett reaktivt sätt, som svar på allvarliga och extrema problem (t.ex. minoritetsoroligheter, rasistiska mord och andra hot mot lagen eller den allmänna ordningen) som kanske inte ens är de mest angelägna. Samtidigt kan det dagliga arbetet, som utgör den allra största delen av stadens verksamhet, ibland förbises. Kärnan i konceptet Interkulturell stad är tanken att ta stadens viktiga – men ofta vardagliga – funktioner och omforma och omkonfigurera dem på ett interkulturellt sätt.

En stadsstrategi kan utformas på många olika sätt, men enligt ICC:s erfarenheter är det sannolikt att följande 16 viktiga element tillsammans kommer att påverka både allmänhetens uppfattningar och den offentliga politiken (eller det som i samband med programmet har kallats integrationens "mjukvara" och "hårdvara") och skapa en kollektiv dynamik för att "tämja" och utnyttja mångfalden till förmån för staden och dess invånare.



1. Interaktion

Samspelet mellan människor av alla slag är hörnstenen i den interkulturella strategin och det som ger den dess särskilda värde. Vikten av samverkan har betonats av den rådgivande kommittén för Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter³⁰, som erinrar om att artikel 6 kräver "medvetna ansträngningar för att främja ett klimat av ömsesidig respekt, förståelse och samarbete där personer som tillhör nationella minoriteter erkänns som integrerade delar av samhället, som faktiskt åtnjuter lika tillgång till rättigheter och resurser, samtidigt som de ges möjligheter till social samverkan och integration som överbryggar skillnader".

Det finns överväldigande bevis för att ju mer kontakt (direkt och indirekt) människor med olika bakgrunder och livsstilar har med varandra, desto mindre sannolikt är det att de tänker och betar sig på ett fördomsfullt sätt. Förutsättningarna är dock också viktiga. Det måste råda jämlikhet mellan deltagarna och man måste erkänna varandras särskilda kulturella/identitetsmässiga bakgrunder. Dessa villkor måste också finnas med i politik och åtgärder för interkulturell blandning och interaktion.

En interkulturell stad måste motverka fördomar och segregation genom att utveckla en rad strategier på alla områden som presenteras i denna vägledning och åtgärder för att uppmuntra mer blandning och interaktion mellan olika grupper och individer, tillsammans med ett brett spektrum av allierade, på alla områden av dess arbete.

³⁰. Ramkonventionen om skydd för nationella minoriteter, Europarådet

Frågor att tänka på

- ▶ Maximerar och söker din stad aktivt efter möjligheter för olika grupper av medborgare att träffas, blandas och interagera i det offentliga rummet?
- ▶ Har ni identifierat de viktigaste intressenterna, platserna och frågorna som kan föra samman invånarna utöver de kulturella skillnaderna?
- ▶ Finns det några policyer, processer eller organisationskulturer som hindrar samspelet mellan människor med olika kulturell bakgrund?
- ▶ Samarbetar din stad med civilsamhället och gräsrotsorganisationer som är aktiva inom områden som rör interkulturell inkludering?
- ▶ Uppmuntrar staden skolorna att organisera interkulturella aktiviteter utanför skoltid som tar det offentliga rummet i anspråk och bidrar till att minska segregationen?

Tips

- ▶ Utveckla eller ge stöd till initiativ som sammanför människor kring frågor av gemensamt intresse (kultur, utbildning, religion, säkerhet o.s.v.).
- ▶ Öppna interkulturella center eller museer som hyllar alla typer av mångfald, så att invånare med olika bakgrund får en känsla av att tillhöra offentliga platser som är tilltalande för alla.
- ▶ Sök upp människor där de befinner sig (arbetsplatser, butiker, skolor, religiösa platser, offentliga marknader, idrottsanläggningar o.s.v.) för att informera dem om de möjligheter som erbjuds av andra offentliga platser i staden.

- ▶ Stöd ungdomsprojekt och andra projekt som syftar till att främja en icke-segregerad användning av det offentliga rummet.
- ▶ Ge tillgång till resurser som bänkar, bord, jätteschackbräden, lekplatser o.s.v. där människor av alla ursprung, åldrar och kön kan mötas och interagera.
- ▶ Utveckla återkopplingsmekanismer och indikatorer för att spåra förändringar och identifiera brister.

Fargespill från **Bergen** (Norge) fokuserar på vad som händer när olikheter möts genom traditionell musik och dans: Etiopisk axeldans möter norsk "gangar". Mogadishu möter Kollywood, "fallturill-turalltura" möter "habibi habibi". Barnramsor från hela världen förenas i ett stort polyfoniskt mantra. Genom att smälta samman musikaliska arv vill *Fargespill* uppmuntra en känslomässig och djupt rotad förståelse för det faktum att vi vandrar på den här lilla planeten tillsammans – och att vi måste göra det bästa av det. Genom traditionell musik och dans blir det tydligt hur självklart det är att vi är lika, och hur berikande det är att vi är olika. Resultatet blir ett intimt musikaliskt möte med unga människors berättelser om vilka de är och var de kommer ifrån, berättade genom musik och dans från deras respektive kulturer. Upplevelsen förhöjs av professionella musiker, koreografer, instruktörer, ljud- och ljusdesigners samt scenografer.

Fargespill debuterade med stor framgång under Bergen International Festival 2004 och har sedan dess spelats över 150 000 gånger. De har gett ut en bok och ett album, som nominerades till den norska Grammy-utmärkelsen. De har uppträtt för de flesta europeiska kungahusen och de flesta ministrar i Norge – bland andra. *Fargespill*-konceptet är licensierat till flera kommuner över hela landet, såväl som till Sverige – och flera andra är på väg att starta sina egna ensembler.

Under läsåret 2017–2018 deltog cirka 15 000 elever från 28 skolor i **San Sebastian** (Spanien) i Agenda 21:s skolprogram, som det året var inriktat på studier av kulturell mångfald. Genom olika aktiviteter kunde eleverna upptäcka vad kulturell mångfald är, lära känna de olika kulturer som finns i kommunen och analysera situationen i sina skolor. De besökte och intervjuade olika aktörer, de reflekterade över de stereotyper och fördomar som finns i samhället och hur man hanterar dem. Som ett resultat blev de medvetna om den interkulturella verkligheten i kommunen.

För att fördjupa innebörden av sitt arbete vände sig barnen till kommunfullmäktige för att få synpunkter på de åtgärder som de ansåg behövde vidtas för att förbättra livet för de människor som

kommer för att bo i staden. Vid ceremonin i stads- husets plenisal välkomnades cirka 100 ungdomar mellan 10 och 14 år till ett åsiktsutbyte med lokala beslutsfattare.

De viktigaste frågorna var: främjande, respekt och försvar av mänskliga rättigheter, förbättring av mottagningsplanen, organisering av åtgärder i bostadsområden och skolor för att lära sig om olika kulturer, en plan för kulturell mångfald och kampen mot rasism, inkludering av flyktingar eller klimatmigranter i den kommunala strategin mot klimatförändringar samt stärkta relationer mellan kommunfullmäktige och kulturarvsföreningar.

Det pedagogiska skolprogrammet Agenda 21, som erkänns av Unesco och verkar för en hållbar planet, ger eleverna möjlighet att delta i kommunernas handlingsplaner genom förslag och ansökningar som de lämnar till kommunstyrelsen. Vid detta tillfälle gjorde eleverna också egna åtaganden att respektera kulturer och människor av annat ursprung, att lära känna och välkomna dem och att främja fredlig samexistens. Evenemanget i kommunfullmäktige avslutades med ett tydligt budskap från borgmästaren, där han erkände kulturell mångfald som en rikedom för samhället och försvarade alla människors lika värde.

XEIX-projektet i **Barcelona** (Spanien) syftar till att främja interkulturella relationer i multietniska stadsdelar genom att öka företagets interaktion med varandra och med samhället. Projektet genomfördes första gången 2012 i ett område med många kinesiska familjer (18 procent av den utländska befolkningen) där sedan länge etablerade företag stängde och köptes upp av kinesiska och pakistanska familjeföretag. Staden tog initiativ till inrättandet av en detaljhandelsförening för att hjälpa till att återuppliva grannskapet och hantera samhällsrelationer, och en strategisk plan utarbetades. Det möjliggjorde införandet av interkulturella medlare och tolkar, till att börja med en expert på kinesiskt språk och kinesisk kultur och senare ännu en, som arbetade med den sydasiatiska samhällsgruppen. I början var det svårt att övertyga butiks innehavarna om fördelarna för dem och deras lokalsamhällen med att engagera sig. Så småningom blev de medvetna om att ett medlemskap i föreningen kunde vara ett sätt att få tillgång till värdefull information och ett sätt att förbättra sin image i grannskapet som goda medborgare som ger ett positivt socialt och ekonomiskt bidrag. En annan utmaning var att övertyga dem om värdet av att öppna upp för och interagera med varandra och samhället i stort. För att övervinna dessa utmaningar anordnade föreningen aktiviteter för sina medlemmar (årsmöten och styrelsemöten) samt offentliga evenemang (mässor, festivaler o.s.v.).

Ursprungligen var målet att samla olika butiks-innehavare med olika bakgrund i detaljhandels-föreningen för att främja lokal utveckling. Nu upp-muntras även andra typer av organisationer som lokala invandrarorganisationer (kinesiska språksko-lor), institutioner (Casa Asia, Konfuciusinstitutet, Universitat Autònoma o.s.v.), kulturinstitutioner (nationalteatern), ideella organisationer (ACCEM-refugees) och privata företag att ansluta sig. Detaljhandelsföreningen har nu blivit en katalysator för alla lokala initiativ, både ekonomiska (mässor, shoppingkampanjer) och kulturella (lokala festivaler, utställningar). De sociala och kulturella aktiviteter som genomförs i grannskapet involverar alla samhällsgrupper (t.ex. hälsomässan med ayur-veda, akupunktur, blodgivning och örtförsäljare) och främjar deltagande, interaktion och ömsesidigt erkännande på offentliga platser.

VERKTYGSLÅDA

How the Intercultural integration approach leads to a better quality of life in diverse cities – MPG-utvärderingsrapport *Urban policies for intercultural centres and community engagement*

2. Deltagande

Deltagande och interaktion är de gyllene nycklarna till interkulturellt beslutsfattande, och markörer för inkludering och utestängning. Deltagandet kan ta sig olika uttryck: medborgerligt, politiskt, kulturellt. Det kan ske formellt (t.ex. i en fackförening) eller informellt (t.ex. genom volontärbete). Det finns också olika grader av deltagande (från samråd och feedbackmekanismer till partnerskap, gemensam utformning och kontroll)³¹, som är nära beroende av de olika rättigheter (medborgerliga, politiska, kulturella och ekonomiska) som människor har.

Interkulturell integration bygger på det underför-städda antagandet att en mer rättvis fördelning av befogenheter och ansvar mellan olika politikområden är nödvändig i en tid av mångfald och rörlighet. En interkulturell stad strävar därför aktivt efter att alla invånare ska delta i de olika beslutsprocesser som påverkar livet i staden. På så sätt ökar stödet och därmed hållbarheten i den lokala politiken, samtidigt som de ekonomiska kostnaderna för social utestängning och instabilitet minskar avsevärt. När människor stöter på hinder för deltagande, eller på annat sätt medvetet väljer att inte delta, kan de passivt dra sig

31. År 1969 skrev Sherry Arnstein om medborgardeltagande i planeringsprocesser i USA och beskrev en "stege för medborgardeltagande" som visade att deltagandet varierade från högt till lågt. Se Sherry R. Arnsteins "A Ladder of Citizen Participation", *Journal of the American Planning Association*, Vol. 35, No. 4, s. 216–224, 1969.

tillbaka från det sociala och offentliga livet eller aktivt välja att leva utanför rådande sociala normer och lagar.

Enligt ICC:s medlemmars erfarenheter behöver man ta hänsyn till ett antal faktorer när man utvecklar inkluderande deltagandeprocesser:

- ▶ En inkluderande deltagandeprocess är mer livskraftig om det sociala sammanhang i vilket den utvecklas ger vikt åt gemensamma intressen. Känsla av tillhörighet, gemensam nytta och delat ansvar är viktiga grunder för att utveckla deltagandeprocesser.
- ▶ Stadspersonal som deltar i deltagandeprocesser måste få fullt stöd av sina institutioner. Dessa processer kräver ofta tid och flexibilitet. Deltagandeprocesser är i sig osäkra och deras resultat beror ofta på förmågan att granska hypotesen och justera verktyg och metoder.
- ▶ En inkluderande deltagandeprocess blir mer framgångsrik om stadens personal arbetar för att underlätta snarare än att samordna, för att säkerställa att deltagarna kan äga processen och följaktligen dess resultat. Dessutom bör den berörda personalen skaffa sig kompetens inom interkulturellt ledarskap och främjande av lika möjligheter, för att få de nödvändiga färdigheterna (t.ex. aktivt lyssnande).

Deltagandemetoder bör ta hänsyn till följande viktiga aspekter:

- ▶ Det är viktigt att fokusera på ett fåtal centrala gemensamma mål som är mer benägna att tjäna gemensamma intressen. Om målen är för specifika finns det en risk att man flyttar intressecentrum till specifika grupper och förlorar andras deltagande.
- ▶ Informationsutbyte och tydlig kommunikation om processen och dess resultat är avgörande för att säkerställa ansvarsskyldighet och förtroende. Den utsträckning i vilken deltagarna



och i vidare bemärkelse samhällena uppfattar transparensen under hela processen påverkar deras vilja att bidra och deras förtroende för processen.

- ▶ Metoderna och verktygen för deltagande måste anpassas särskilt till målgruppen och gruppens särdrag. En välgrundad bedömning av befolkningens mångfald, som inkluderar kvalitetssamråd tidigt i processen, kommer att vara avgörande för att förstå vilka verktyg som är mest effektiva.

Tips

- ▶ Främja inkluderande deltagande genom att ta fram relevanta verktyg och utbildning för offentliga myndigheter, bland annat om interkulturell kompetens.
- ▶ Utveckla specialanpassade åtgärder för att nå ut till utsatta grupper.
- ▶ Öppna utrymmen och kanaler så att medborgare, politiska ledare och yrkesutövare kan arbeta tillsammans.
- ▶ Stärk medborgarnas egenmakt (ledarskapsförmåga och utbildning) genom riktad kapacitetsuppbyggnad.
- ▶ Håll samhällsgrupperna informerade om möjligheterna för dem att delta och om resultaten.
- ▶ Överväg att även genomföra konstnärliga och kulturella åtgärder som verktyg för att skapa intresse, engagemang och deltagande.

Lagstiftning är förvisso ett viktigt hinder som hindrar individer från att delta i det medborgerliga och politiska livet. Men även när lagstiftningen ger de relevanta rättigheterna möter städer som försöker främja människors deltagande andra utmaningar, bland annat följande:

- ▶ Medborgarnas minskande förtroende för offentliga institutioner, vilket också tar sig uttryck i ett bristande intresse för politik och deltagande.
- ▶ En allmän brist på kunskap om rättigheter och om hur demokratiska institutioner fungerar.
- ▶ Generellt lågt deltagande i det politiska livet av migranter, flyktingar, minoritetsgrupper och personer med utländsk bakgrund.
- ▶ Hatpropaganda, växande populism och spridning av främlingsfientlig offentlig diskurs ger näring åt rasism och intolerans och strider mot värderingarna i ett öppet samhälle.
- ▶ Spridningen av samarbetsplattformar online har utan tvekan ökat medborgarnas möjligheter att påverka makten genom namninsamlingar, politiska initiativ, politisk utvärdering, faktagranskning och crowdsourcing, men de innebär också en risk för att kvaliteten på

deltagandet minskar genom ett slags ytligt medborgerligt engagemang utan egentliga förpliktelser.

Detta har lett till att Europarådet och ICC har börjat fundera mer över hindren för ett mer aktivt deltagande av en del av befolkningen i den demokratiska processen, däribland socioekonomisk utslagning och segregation i städerna. Europarådet och dess ministerkommitté berikade nyligen sin samling av normer för deltagande genom att anta en mycket progressiv rekommendation om medborgarnas deltagande i det lokala offentliga livet³². Det som är nyskapande i denna text är definitionen av "medborgare" som "varje person (inklusive, i förekommande fall, utländska medborgare) som tillhör ett lokalsamhälle". Tillhörighet till ett lokalsamhälle innebär att det finns en stabil koppling mellan individen och detta samhälle". I rekommendationen erkänns också de kompletterande rollerna för representativ demokrati och deltagardemokrati, och att båda bidrar till inkluderande och stabila samhällen. Intressant nog definieras lokal demokrati i texten som en av hörnstenarna i demokratin i de europeiska länderna. Man erkänner också den "ledande roll" som lokala offentliga institutioner har när det gäller att främja medborgarnas deltagande och att återknyta kontakten med dem "på nya sätt för att upprätthålla legitimiteten i beslutsprocesserna". Slutligen förespråkas ytterligare åtgärder för att "involvera medborgarna mer direkt i förvaltningen av lokala angelägenheter, samtidigt som effektiviteten och ändamålsenligheten i denna förvaltning säkerställs".

Städer är som sagt idealiskt lämpade att utforska och testa alternativa former av deltagande som skapar möjligheter för människor med olika bakgrund och erfarenheter att komma samman för att fatta, forma och påverka de beslut som påverkar deras liv, och som underlättar för icke-medborgare att få tillgång till medborgerliga och politiska rättigheter. Flera städer undersöker till exempel olika modeller för "stadsmedborgarskap" på grund av rättsliga skyldigheter, av humanitära skäl och för att förbättra integrationen och effektiviteten i genomförandet av politiken. Till exempel är den spanska *Padrón* en förteckning över alla personer som bor i en viss stad och är registrerade på en lista hos det lokala rådhuset. För registrering krävs endast pass och hemortsbevis, men inget uppehållstillstånd, så det ger både ett symboliskt lokalt medlemskap och formell tillgång till kommunala tjänster. Flera spanska städer har experimenterat med att upphöja detta till en mer uttalad form av stadsmedborgarskap, men den mest effektiva har varit Barcelona, som har använt detta som grund för att bygga upp en omfattande politik grundad på mänskliga rättigheter och interkulturalitet.

32. Se: [Recommendation CM/Rec\(2018\)4 of the Committee of Ministers to member States on the participation of citizens in local public life](#) (21 mars 2018)

Frågor att tänka på

- ▶ Om din stad har antagit en interkulturell handlingsplan, var detta resultatet av en samrådsprocess med personer med migrant-/minoritetsbakgrund?
- ▶ Har din stad infört deltagandemekanismer, förutom rösträtt eller ett rådgivande organ, för att göra det möjligt för alla stadens invånare, oavsett deras migrant-/minoritetsbakgrund, att delta på lika villkor i beslutsprocessen?
- ▶ Följer din stad upp hur stadsbor med migrant-/minoritetsbakgrund deltar i beslutsprocessen?
- ▶ Vidtar din stad åtgärder för att säkerställa att invånare med migrant-/minoritetsbakgrund är rättvist representerade i viktiga institutioner och organisationer, i styrelser eller ledningssorgan för fackföreningar, offentliga skolor, företagsråd o.s.v.?
- ▶ Har din stad infört mekanismer för att se till att jämställdhet respekteras i organisationer som deltar i beslutsprocessen i frågor som rör inkludering av stadsbor med migrant-/minoritetsbakgrund?

I **Swansea** (Storbritannien) är arbetet i partnerskap och samråd med invånarna kärnan i stadens sätt att planera och utvärdera politiken. Prioriteringar, planer, budget, sociala tjänster och samhällsliv är föremål för samrådsprocesser. Kommunen har utvecklat ett antal verktyg för att involvera och rådfråga alla medborgare i ledningens beslutsprocess:

- ▶ Strategin för samråd och engagemang hjälper yrkesverksamma att samarbeta med invånare och tjänsteanvändare.
- ▶ Swansea Voices Online Panel består av en databas med invånare som regelbundet tillfrågas av kommunen om dess tjänster och lokala frågor. Medlemsantalet uppdateras kontinuerligt för att ge så många som möjligt möjlighet att delta. De senaste samråden har handlat om ombyggnaden av stadskärnan och prioriteringar för kommunens budget.
- ▶ Swansea Reputation Tracker är en löpande telefonundersökning som genomförs av kommunen. Varannan månad tillfrågas 180 personer om sin åsikt om kommunen, om de tjänster som den tillhandahåller, om kommunens personal och om hur nöjda de är med sitt närområde. Den information som samlas in varje år används som underlag för kommunens tjänsteplaner och lämnas in som en del av våra processer för resultatövervakning.

Kommunen engagerar sig i befolkningens mångfald genom mångfaldsgrupper och forum, till exempel 50+Network, BME Forum och HBT Forum.

För att vara så representativ som möjligt har kommunen utvecklat en rad olika kanaler för att göra människor delaktiga: Drop-in-möten – en möjlighet för alla att säga sitt i en mer informell miljö, gruppbesök – antingen ett möte eller en informell diskussion – beroende på vad gruppen föredrar, återkoppling via e-post – så att människor kan säga sitt utan att behöva prata med kommunen själva, onlineundersökningar, öppna samtal med barn och ungdomar, möten med intressenter/i forum.

Under utvecklingen av den lokala sammanhållningsstrategin organiserade kommunen fokusgrupper för vuxna – med både migranter och personer från relativt högerextrema grupper för att tala med dem som kan tänkas motsätta sig sammanhållningsstrategin.

Även om det inte finns något ungdomsråd avsätts en budget för samråd i skolor där barn kan träffa olika tjänstemän angående olika ämnen. Barns och ungdomars (children and young people, CYP) deltagande engageras av gruppen CYP Participation som fungerar som ett centralt organ som identifierar relevanta grupper och individer som kan vara intresserade av eller kan ha nytta av att delta i samråd. De dokumenterar och utvärderar också effekterna av ungdomarnas engagemang i möjligheter som tillhandahålls/stöds av teamet.

City and County of Swansea har också i sin rekryteringspolicy en möjlighet att följa principerna om positiv särbehandling i enlighet med Equality Act 2010. Detta kan tillämpas när det uppstår en oavgjord situation mellan två (eller flera) kandidater med lika meriter och tillåter en arbetsgivare att göra en tillsättning baserad på en viss skyddad egenskap som en kandidat har om det finns bevis för en underrepresentation av en viss grupp inom arbetskraften (t.ex. en brist på kvinnor på en högre nivå inom myndigheten).

I **USA** har städer använt lokala ID-kort, och ett av de största systemen finns i **New York**. IDNYC-kortet introducerades 2014 av borgmästare De Blasio som ett tillgängligt och säkert dokument som ger alla invånare tillgång till stadens tjänster och ger tillträde till stadens byggnader, till exempel skolor. Det kan visas upp som identitetshandling vid kontakt med polisen och är en godkänd identitetshandling för att öppna ett bankkonto på utvalda finansinstitut samt på alla offentliga bibliotek i New York. Ytterligare förmåner inkluderar möjligheten att teckna gratis ettårigt medlemskap på 40 av stadens ledande museer, djurparker, konserthus och botaniska trädgårdar. Dessutom erbjuds rabatter på biobiljetter, sportevenemang, receptbelagda läkemedel, fitness- och hälsocenter, stormarknader och sevärdheter i New York City. Det innehas för närvarande av 1,3 miljoner människor. Denna

idé har tagits upp av några europeiska städer, bland annat ett pilotprojekt med "Züri-City Card" i **Zürich** (Schweiz) eller "Urban citizen card" i **Paris** (Frankrike).

Ett av de mest framgångsrika projekten på plattformen Better **Reykjavík** (Island) är My Neighbourhood (tidigare Better Neighbourhoods). My Neighbourhood är ett årligt projekt för deltagande i budgetering i samarbete med Reykjaviks stad. Projektet har pågått sedan 2011, med 450 miljoner ISK (över tre miljoner EUR) avsatta varje år för idéer från medborgarna om hur man kan förbättra de olika stadsdelarna i Reykjavík.

608 idéer godkändes av medborgare i My Neighbourhood-projektet under perioden 2012–2017. Det har resulterat i att tusentals medborgare har fått ett verkligt inflytande på sin miljö. Alla stadsdelar i Reykjavík har påtagligt förbättrats genom projektet My Neighbourhood.

År 2017 beslutade staden att använda crowdsourcing för att samla in idéer för att gemensamt skapa stadens utbildningspolitik på Better Reykjavík. Detta var första gången som konkret regeringspolitik på Island blev föremål för crowdsourcing.

VERKTYGSLÅDA

Living together in inclusive democracies: how can the intercultural approach promote participation in diverse societies.

Urban Citizenship: making places where even the undocumented can belong.

Participatory and deliberative democracy strategies for the Intercultural City: engaging migrants and foreign residents in local political life.

3. Antidiskriminering

Diskriminering uppstår antingen när människor behandlas mindre gynnsamt än andra människor i en jämförbar situation endast på grund av att de tillhör eller uppfattas tillhöra en viss grupp eller kategori av människor, eller när människor i olika situationer omfattas av standardiserade normer som inte tar hänsyn till deras specifika situation. Människor kan diskrimineras på grund av ålder, funktionshinder, etnicitet, ursprung, politisk övertygelse, ras, religion, kön, könsidentitet, sexuell läggning, språk, kultur och på många andra grunder. Diskriminering, som ofta är resultatet av fördomar, gör människor maktlösa, hindrar dem från att bli aktiva medborgare, hindrar dem från att utveckla sina färdigheter och, i många situationer, från att få tillgång till arbete, hälsovård, utbildning eller boende. Formerna för och uttrycken för antidiskriminering varierar eftersom de härrör från olika nationella rättsliga traditioner.

ICC antar ett individrättsbaserat synsätt på antidiskriminering och en förståelse som går bortom ras för att inkludera alla former av mångfald³³. Man använder också en formativ och pragmatisk strategi för antidiskriminering, eftersom fördomar och diskriminering kan frodas trots skyddslagar där det finns segregation eller brist på kontakt och dialog mellan människor. Interkulturella städer skapar möjligheter och förutsättningar för människor och organisationer att uppleva den fördel som mångfald innebär i vardagslivet och att göra denna fördel klar och tydlig för alla. Förutom att skapa rättsliga och administrativa strukturer för att stödja offer, upptäcka och föreslå åtgärder mot systemisk diskriminering har ICC till exempel under flera år arbetat med att utveckla och sprida metoden mot rykten, ett strategiskt verktyg som fokuserar på hur stereotyper och fördomar skapas och framför allt på hur man kan minska dem och deras negativa effekter, i syfte att förebygga diskriminering och främja mer positiv interaktion som överbryggar skillnader.

En interkulturell stad försäkrar att alla ansträngningar görs för att säkerställa icke-diskriminering i alla sina politiska åtgärder, program och aktiviteter. Staden arbetar tillsammans med tjänstemän, förvaltningen, utbildnings- och kulturinstitutioner, polis och säkerhetsansvariga samt organisationer i det civila samhället och andra institutioner som bekämpar diskriminering och erbjuder stöd och

33. Se Protokoll 12 till konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, 2000. Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, 2000.



gottgörelse till offer. Den kräver också att aktörerna inte bara fokuserar på samspelet mellan majoriteter och minoriteter, utan även inom olika grupper där dolda processer av ojämlikhet och orättvisa också kan finnas. Dessutom samlar staden in uppgifter om diskriminering och övervakar effekterna av politik och program. I Barcelona är Office for Non-Discrimination (OND) den viktigaste tjänst som drivs av kommunfullmäktige för medborgare och organisationer för att dokumentera, få information om, utbilda och ge råd om hatbrott och hatdiskurs. Den kommunala tjänsten samlar in data för att ge en bättre ögonblicksbild av situationen i staden samt aktiverar mekanismer för officiell rapportering av hatbrott och hatpropaganda och för att vid behov processa i viktiga fall. Ett observatorium för hatbrott och hatretorik kommer också att inrättas och utbilda kommunanställda inom detta område, inklusive stadens polis. Andra åtgärder är att uppmuntra skolor att uppmärksamma den internationella dagen för avskaffande av rasdiskriminering. Dessutom informerar en interkulturell stad brett om de risker som diskriminering innebär för den sociala sammanhållningen, livskvaliteten och den lokala ekonomin.

Interkulturella städer rekommenderas att:

- ▶ Inrätta generella antidiskrimineringsstrukturer som gör det möjligt att uppfatta och hantera diskriminering på alla grunder som ingår i protokoll 12 till den europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna, stödja offer samt upptäcka, styrka och föreslå åtgärder mot systemisk diskriminering.
- ▶ Främja mångfaldskompetensen hos offentliga och folkvalda tjänstemän – vilket omfattar alla typer av mångfald, inklusive det som kan vara specifikt för en viss stad (t.ex. traditionella minoriteter och språk).
- ▶ Sprida en urban pedagogik för mänskliga rättigheter, interkulturell dialog och multipla identiteter samt förebygga multipel diskriminering genom officiell offentlig diskurs, icke-formell utbildning, partnerskap med icke-statliga organisationer, sociala medier och strategier mot ryktesspridning.
- ▶ Utforma intersektionella aktiviteter, där organisationer med olika antidiskrimineringsfokus deltar, för att öka medvetenheten om multipel och komplex diskriminering, och utforma effektiva strategier som skapar synergier mellan olika stödorganisationer.

Frågor att tänka på

- ▶ Har din stad genomfört en systematisk granskning av alla kommunala regler och bestämmelser för att identifiera mekanismer som kan diskriminera invånare med migrant-/minoritetsbakgrund?

- ▶ Har din stad en stadga eller ett annat bindande dokument som förbjuder diskriminering av personer eller grupper av personer på grund av ras, hudfärg, språk, religion, nationalitet, nationellt/etniskt ursprung, kön, könsidentitet eller sexuell läggning i den kommunala förvaltningen och de kommunala tjänsterna?
- ▶ Har din stad en särskild avdelning som ger råd och stöd till offer för diskriminering?
- ▶ Övervakar/undersöker din stad regelbundet omfattningen och karaktären av diskriminering i staden?
- ▶ Anordnar din stad antidiskrimineringskampanjer eller ökar medvetenheten om diskriminering på andra sätt?

Paris (Frankrike) har inrättat *RéPaRe*-nätverket för spårning av diskriminering (*Le Réseau de repérage des discriminations*). Genom att mobilisera stadens tjänster och partners syftar *RÉPaRe*-projektet till att "göra det osynliga synligt", med andra ord att avslöja de många situationer av diskriminering som ofta går obemärkta förbi och att reagera på dem. Yrkesverksamma som arbetar med Parisbor får hjälp att identifiera diskrimineringsituationer och att främja tillgången till brottsoffrens rättigheter, eftersom allmänheten – och ibland de yrkesverksamma själva – mycket ofta inte är medvetna om att vissa handlingar kan vara olagliga. Nätverket omfattar flera partners: från leverantörer av juridiska tjänster till föreningar, arbetsförmedlingar, ungdomsaktörer, offentliga skribenter, socialarbetare, kommunledning och rättsliga institutioner. Yrkesverksamma inom sociala, arbetsrättsliga och juridiska områden bör kunna: identifiera diskrimineringsituationer, rapportera identifierad diskriminering, veta hur man reagerar på diskrimineringsituationer, veta hur man på ett säkert sätt hanterar förövaren och situationen och stöder offret, förebygga risken för diskriminering eller samproduktion av diskriminering samt främja en kultur av jämlikhet.

Kommunfullmäktige i **Barcelona** (Spanien) har antagit en [kommunal plan för att bekämpa islamofobi](#), en banbrytande kommunal åtgärd som syftar till att garantera social sammanhållning och skydda de mänskliga rättigheterna. Planen har diskuterats och godkänts i en process som involverat åttio personer, inklusive experter på mänskliga rättigheter och antidiskriminering, specialiserad kommunal personal, sociala enheter och organisationer från det muslimska samfundet.

Planen innehåller 28 åtgärder som syftar till att stödja de mest utsatta offren för islamofobi: kvinnor. I provinsen Barcelona ökade antalet anmälda hatbrott med 19 procent under 2015 jämfört med 2014, och med 40 procent jämfört med 2013.



Office for Non-Discrimination (OND) har blivit den viktigaste tjänst som drivs av kommunfullmäktige för medborgare och organisationer för att dokumentera, få information om, utbilda och ge råd om hatbrott och hatdiskurs. Den kommunala tjänsten samlar in data för att ge en bättre ögonblicksbild av situationen i staden samt aktiverar mekanismer för officiell rapportering av hatbrott och hatpropaganda och för att vid behov processa i viktiga fall.

Observatoriet för hatbrott och hatretorik ska också inrättas och utbildning ska anordnas för kommunanställda inom detta område, inklusive stadspolisen. Andra åtgärder är att uppmuntra skolor att uppmärksamma den internationella dagen för avskaffande av rasdiskriminering.

2018 lanserade ICC-städerna **Milano, Palermo och Turin** (Italien) tillsammans med Albano Laziale och med tekniskt stöd från ICEI – Economic Cooperation Institute International, AMMI, Amnesty International och COREP – Consortium for Research and Lifelong Learning Turin, projektet #iorispetto (Jag respekterar).

Projektet främjade medborgerlig medvetenhet och aktiv egenmakt i syfte att skapa ett mer inkluderande samhälle. Metodiken kombinerade utbildning för lärare, interkulturella medlare och volontärer, workshops och laboratorier i skolor och slutligen startandet av initiativ för aktivt medborgarskap, med användning av deltagandemetoder och med inriktning på alla lokala förhållanden.

#IORISPETTO arbetade för att främja samhällets, ungdomars och studenters medvetenhet om en kultur av mänskliga rättigheter och principerna om rättvisa, tillsammans med en förståelse för mekanismerna för mellanmänsklig kommunikation och mediekommunikation som gör det möjligt att övervinna diskriminering och hatpropaganda. Dessutom genomförde projektet Europarådets

strategi mot rykten, en metod för att bekämpa spridningen av ogrundade, intoleranta och diskriminerande rykten och fördomar.

Projektet pågick i 18 månader (från 1 mars 2018 till 31 augusti 2019) och omfattade aktiviteter i 300 klasser i 80 städer i Italien, medan strategin mot rykten har genomförts i de fyra målstäderna (Turin, Milano, Albano Laziale och Palermo).

VERKTYGLÅDA

[Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans \(ECRI\)](#) är Europarådets oberoende organ för övervakning av mänskliga rättigheter, specialiserat på bekämpning av antisemitism, diskriminering, rasism, religiös intolerans och främlingsfientlighet. ECRI utarbetar allmänna policyrekommendationer (GPR) som riktar sig till regeringarna i alla medlemsländer samt detaljerade riktlinjer som beslutsfattare uppmanas att använda när de utarbetar nationella strategier och policyer inom en rad olika områden.

Identifiering och förebyggande av systematisk diskriminering på lokal nivå: [Politisk informationsskrift](#) och [politisk studie](#)

[Politisk informationsskrift: Preventing the potential discriminatory effects of the use of Artificial Intelligence](#) Metod och handbok för att bekämpa rykten

4. Välkomnande av nyanlända

Människor som anländer till staden för en längre vistelse (oavsett omständigheter) kommer sannolikt att känna sig desorienterade och i behov av flera olika former av stöd. I vilken utsträckning dessa olika stödåtgärder kan samordnas och genomföras effektivt kommer att ha en stor inverkan på hur personen bosätter sig och integreras. Något som ofta förbises, men som har en stark inverkan på interkulturella

relationer, är om resten av stadens befolkning är redo och öppen för tanken på att välkomna nykomlingar i egenskap av invånare och medborgare eller, tvärtom, är vana att betrakta nykomlingar som utomstående som utgör ett potentiellt hot. Återigen är det det budskap som myndigheterna förmedlar om mångfald, i kommunikation eller genom konkreta åtgärder, som i viss utsträckning avgör attityderna till nyanlända.

Frågor att tänka på

- ▶ Har din stad en särskild byrå, enhet, person eller rutin för att välkomna nyanlända?
- ▶ Har din stad ett omfattande stadsspecifikt paket med information och stöd för nyanlända?
- ▶ Ger olika stadsförvaltningar välkomststöd till särskilda grupper av nyanlända?
- ▶ Har din stad särskilda välkomst- och integrationskurser för flyktingar?

Oxford (Storbritannien) har förvandlat en juridisk formalitet till ett festligt evenemang med kulturell blandning.

Oxfordshire Registration Service har undersökt olika sätt att involvera lokalsamhället sina medborgarskaps- och naturaliseringsceremonier och har samarbetat med skolor för att uppnå detta. Detta har lett till att gymnasie- och grundskolor tillhandahåller körer som sjunger vid ceremonier som hålls varje vecka i stadshussalen i Oxford. Parlamentsledamöter har också bjudits in. För att engagera fler skolor i medborgarskapsceremonier beställde kommunen en dvd för att ge nya medborgare en uppfattning om vad medborgarskapsceremonin innebär. Den sju minuter långa dvd:n har visat sig vara mycket användbar för att höja profilen för medborgarskapsceremonier inom länets styrelse och länet som helhet. Eleverna och lärarna berättade hur mycket de tyckte om att vara delaktiga och hur rörande medborgarskapsceremonierna var.

Montreal (Kanada) tog fram en [handlingsplan för 2018–2021](#) för att integrera nyanlända, med ett trettiotal åtgärder uppdelade i fyra delar. Den första delen handlar om att göra den kommunala förvaltningen till ett exempel på öppenhet, säkerhet och delaktighet. Den andra delen fokuserar på integrerade och tillgängliga tjänster, medan den tredje riktar sig till dem som är involverade i sysselsättningsprocessen och det civila samhället och syftar till att förbättra deras mottagnings- och inkluderingsförmåga. Den sista delen handlar om att säkerställa skydd och tillgång till tjänster för migranter utan rättslig status eller vars status är osäker. I slutändan vill den kommunala förvaltningen öka nyanländas deltagande i ekonomin, se till att deras rättigheter respekteras, minska skillnaden mellan migranternas och kanadensiskföddas arbetslöshetsnivåer och

göra det lättare för migranter att hitta anständiga bostäder till överkomliga priser.

Montreal har beslutat att sluta kalla sig en "fristad" och i stället beskriva sig som "en ansvarsfull och engagerad stad med tonvikt på åtgärder på plats för att skydda hela befolkningen i Montreal, oavsett status, utan rädsla."

VERKTYGSLÅDA

[Refugee policies for the intercultural city](#)

[Arrival of Refugees in Your City: To-Do List](#)

5. Utbildning

Attityder till kultur, ras, kulturell dominans och pluralism, liksom kulturella färdigheter och nyfikenhet, kan formas i tidig ålder. Skolan har ett starkt inflytande och har potential att antingen förstärka eller utmana fördomar på ett antal sätt: genom den fysiska, pedagogiska och sociala miljö som den skapar, den vägledning den ger och de värderingar och kunskaper den förmedlar. Lärare ses som dynamiska förändringsaktörer när det gäller att utbilda världens elever och skapa ett inkluderande samhälle, men i de flesta fall är de enspråkiga infödda yrkesutövare som undervisar elever med alltmer varierande etniskt ursprung.

Hur en interkulturell skola kan påverka samhället i stort, och i synnerhet hur skolan kan involvera föräldrar med olika etniska bakgrunder i utbildningsprocessen och bidra till att stärka samhällsstrukturen är några av de frågor som en interkulturell stad måste besvara.

Som ett resultat av den interkulturella översynen av utbildningsområdet kommer i idealfallet initiativ för att stärka skolsystemets interkulturella inverkan inte att begränsas till isolerade projekt, utan kommer att omfatta hela spektrumet av element och faktorer – från mångfalden bland elever och lärare till skolornas fysiska utseende, utbildningsinnehållet och relationerna mellan skolor och det omgivande samhället.

Frågor att tänka på

- ▶ Har din stad en policy för att öka den etniska/kulturella blandningen i skolorna?
- ▶ Genomför skolorna interkulturella projekt?
- ▶ Finns det skolor som gör stora ansträngningar för att involvera föräldrar med migrant-/minoritetsbakgrund i skollivet (annat än att bara bjuda in dem till föräldramöten)?
- ▶ Avspeglar den etniska/kulturella bakgrunden hos lärarna i skolorna sammansättningen av stadens befolkning?
- ▶ Är "interkulturell kompetens" en del av skolans läroplan eller ämne för specifika projekt utanför läroplanen?
- ▶ Är lärare utbildade i interkulturell kompetens?

Tips

För att effektivt främja interkulturell kompetens måste skolorna ta ett helhetsgrepp på frågan – inte bara genom läroplanen. Detta kan göras genom följande:

- ▶ Tillhandahållande av modersmålsundervisning (eller erkännande av kunskaper i modersmålet).
- ▶ Ett starkt partnerskap med föräldrarna och deras engagemang i skolpolitiken och skollivet, särskilda åtgärder för att nå ut till och engagera migrantföräldrar, informella sätt att kontakta föräldrar: en skola beslutade att experimentera med att skicka en inbjudan till föräldrar på ett öppet vykort i stället för i ett kuvert eftersom föräldrar ofta inte öppnade kuvert som såg officiella ut. Svarsfrekvensen blev mycket högre.
- ▶ Länkar till skolor med andra trosinriktningar (för trosbaserade skolor).
- ▶ Etnisk mångfald bland lärarna.
- ▶ Samverkan med lokalsamhället.
- ▶ Interkulturella projekt.
- ▶ Etnisk blandning av elever.
- ▶ Representation av mångfald i skolans inredning/ utsmyckning.
- ▶ Utbildningsprocess och läroplan: undervisning **om** religion (religionens sociologi och historia), interkulturell vinkel i alla ämnen,

inte bara humaniora, multiperceptivitet i historieundervisningen.

- ▶ Uppmuntran till migrantelever att ta aktiv del i demokratiska processer i skolan.
- ▶ Interkulturell utbildning för lärare.
- ▶ Mentorskap för elever.

Campus Rütli-skolan i **Berlin** (Tyskland), som har en majoritet av barn med invandrabakgrund, var tidigare ökad som en "problemskola" och det hade förekommit våldsincidenter. Situationen har dock förändrats helt och hållet, och det är nu ett centrum för spetskompetens. Skolan undervisar nu barn i åldrarna 6–18 år och är värd för ett daghem, ett ungdomscenter och ett sportcenter. Pedagogers, lärares och kurators insatser samordnas för att ge bästa möjliga stöd till föräldrar, barn och ungdomar, som också uppmanas att delta i de pedagogiska besluten och skollivet i allmänhet. Kulturell mångfald och flerspråkighet ses som positiva möjligheter och främjas. Turkiska och arabiska är t.ex. giltiga språk för Abitur, den avslutande gymnasieexamen som krävs för att komma in på universitetet. Detta har gjort det möjligt för många ungdomar från distriktet att få tillgång till högre utbildning. Skolan försöker också vinna tillbaka elever som påstås vara ovilliga att lära sig genom att erbjuda dem vissa ämnen





i vilka undervisningen sker på deras modersmål (antingen turkiska eller arabiska) med modersmåls lärare. Detta initiativ blev framgångsrikt bland föräldrarna eftersom de för första gången kände sig accepterade i sin kulturella identitet och sitt nationella språk. Detta ledde i sin tur till en mer positiv inställning till den tyska skolan. Det är viktigt att understryka att Campus Rütli inte är ett isolerat projekt, utan har sina rötter i stadsdelens övergripande strategi för interkulturell integration.

VERKTYGSLÅDA:

På [Europarådets portal för språkpolitik](#) finns en sammanställning av resurser som är tillgängliga för utbildningsmyndigheter och yrkesverksamma på utbildningsområdet. Dess mål ingår i Europarådets bredare roll och mål (inom ramen för den europeiska kulturkonventionen), särskilt när det gäller individens rättigheter, social integration och sammanhållning, interkulturell förståelse och lika tillgång till utbildning av hög kvalitet.

[An Antirumours' Guide for the Educational Field](#) (2020) + [italiensk version](#) + [spansk version](#)

[The Council of Europe Reference Framework of Competences for Democratic Culture \(RFCDC\)](#)

[Competences for democratic culture – video](#)

6. Bostadsområden

Det finns stora skillnader mellan olika städer när det gäller i vilken utsträckning bosättningsmönster är kopplade till kultur och etnicitet, och det finns också olika åsikter om huruvida staten bör ingripa eller om marknaden och personliga val bör vara de viktigaste faktorerna. En idealisk interkulturell stad kräver inte en "perfekt" statistisk blandning av människor och erkänner värdet av etniska enklaver, så länge de inte fungerar som hinder för det fria flödet av människor, idéer och möjligheter både inåt och utåt.

Graden av sammanhållning i bostadsområden är en viktig indikator på integration och på positiva attityder till mångfald. Tidigare forskning³⁴ visar ett positivt samband mellan upplevda nivåer av social sammanhållning i grannskapet och att säkerställa fördelarna med mångfald. Människor som upplever en låg grad av social sammanhållning i sitt bostadsområde är mer negativa till de flesta aspekter av invandring. Uppfattningar kan förändras – och förändras också faktiskt – med tiden, särskilt efter ökad interaktion mellan migranter och värdssamhällen och när det

34. Se till exempel [Shaping Perceptions and Attitudes to Realise Diversity Advantage](#), Ipsos MORI, 2012. [SPARDA, Findings from Wave two and Recommendations](#) – IPSOS-rapport, 2012.

finns en större förståelse inte bara för vad migranter är, utan också för vad de inte är.

I strategin för interkulturell integration måste man därför lägga särskild vikt vid samhällsutveckling och sammanhållning i grannskapet. Tillsammans med strukturer och processer för deltagande är grannskapsprojekt, som gör det möjligt för invånarna att arbeta tillsammans mot ett gemensamt mål, ett viktigt verktyg. Skapandet av medborgarhus med mångfaldspräglade anställda och/eller volontärer, utbildnings-, medborgar- och festarrangemang, medlingsverksamhet, öppna platser med en rad kulturella konnotationer där människor med olika bakgrund och ålder känner sig välkomna och bekväma, är några exempel på hur städer kan ge incitament och möjligheter för människor att interagera oavsett skillnader dem emellan så ofta som möjligt eftersom fysisk blandning inte automatiskt bidrar till större kontakt, öppenhet och närhet.

Det kan också finnas en interkulturell inställning till stadens historiska arv, som i detta sammanhang är ett uttryck för en stads identitet. En stads identitet kan omfatta alla som bor där, över nationsgränser eller medborgarskap. Ett interkulturellt förhållningssätt till kulturarvssektorn gör det till exempel möjligt för en stad att aktivt öppna upp den urbana identiteten för alla samhällsgrupper, vilket ökar förtroendet, det ömsesidiga erkännandet och i slutändan sammanhållningen i samhället genom en identitet som omfattar alla. Detta gäller särskilt när människor som engagerar sig i kulturarvet inte betraktas som passiva konsumenter utan som skapare, distributörer och beslutsfattare. Lissabon (Portugal) och Rijeka (Kroatien) har testat en ny metod, STEPS, där boende i området genom deltagande kartläggning tillsammans skapar visuella förteckningar över sitt eget områdes tillgångar. De kommer överens om vad som kan listas i förteckningen. Detta resulterar i en karta³⁵ över de kulturarvstillgångar som utgör samhällets pluralistiska identitet. Tillgångar kan omfatta såväl byggda som immateriella kulturarvstillgångar (traditioner, praxis, kunskap och uttryck för mänsklig kreativitet), allt som människor som bor och arbetar i territorierna anser vara av betydelse för dem. Denna process underlättar förståelsen för vad dessa tillgångar betyder för enskilda personer och hur de påverkar varandra. Dessutom får gruppen insikt i det specifika värde som olika boende i området ger områdets tillgångar.

Frågor att tänka på

- ▶ Hur många stadsdelar/områden i din stad har kulturell/etnisk mångfald?

- ▶ Har din stad en policy för att öka mångfalden av invånare i områdena och undvika etnisk koncentration?
- ▶ Bidrar systemet för tilldelning av allmännyttiga bostäder och/eller den privata bostadsmarknaden till etnisk koncentration?
- ▶ Uppmuntrar din stad aktiviteter där invånare i ett bostadsområde träffar och interagerar med invånare med annan migrant-/minoritetsbakgrund från andra bostadsområden?
- ▶ Har din stad en policy för att uppmuntra invånare med migrant-/minoritetsbakgrund att träffa och interagera med andra människor som bor i samma område?

I **Braga** (Portugal) strävar man i ett treårigt projekt **"(Re)writing our Neighbourhood"** efter en integrerad strategi för att uppmuntra ett mer aktivt deltagande i det sociala och medborgarliva livet. Projektet genomförs i tre stadsdelar i staden. Förutom den fysiska upprustningen av områdena Enguardas, Santa Tecla och Picoto med subventionerat boende omfattar projektet åtta åtgärder för att engagera samhället, som inkluderar följande: insamling av fotografier och dokument om områdena, iordningställande av ett arkiv, en internationell workshop, en utställning och utgivning av en bok, ett utbildningsprojekt som genomförs av Nogueira-skolan för att främja en närmare samverkan mellan den romska etniska gruppen och dess kultur och den bredare gruppen av invånare genom dans-, musik- och teaterprogram, ett medborgarhus, en kör och musikensemble, utbildning av lokala ledare, en barnbok med romska folksagor, anställningsstöd och ungdomsarbete.

VERKTYGSLÅDA

Inom programmet Interkulturella städer har **"STEPS"**-metoden för deltagande kartläggning av olika kulturarv utvecklats som ett ramverk för att inleda en dynamisk diskussion om vad kulturarvet representerar på lokal nivå. STEPS är inte ett traditionellt stadsdel- eller kulturarvsprojekt utan fokuserar i stället på att tillhandahålla expertis och vägledning för deltagande kartläggning och betecknande av olika kulturarv som en resurs för sammanhållning i specifika områden i en stad³⁶.

[Managing Gentrification – politisk informationskrift](#)

[Managing Gentrification – politisk studie från Interkulturella städer](#)

35. Karta över STEPS-projektet i Lissabon.

36. ICC, Cultural Heritage and Diversity, STEPS Project.

7. Offentliga tjänster



I en idealisk interkulturell stad skulle offentliga tjänster – på alla nivåer – återspegla befolkningens etniska/kulturella bakgrund. Dessutom skulle staden erkänna att när befolkningen förändras måste själva karaktären hos de offentliga tjänsterna ses över och eventuellt revideras. Den måste vara öppen för möjligheten att minoritetsgrupper bidrar med nya idéer och innovationer i stället för att införa en strategi som går ut på att "en storlek passar alla". Alla delar av de offentliga inrättningarna bör involveras, även inom förvaltningen, i skolor och i inrättningar såsom polismyndigheten.

I detta sammanhang spelar även utbildning en viktig roll. Städerna bör initiera ett program för **utbildning i interkulturell medvetenhet** för politiker och nyckelpersoner som arbetar med policyfrågor och kontakt med allmänheten inom den offentliga sektorn, och kan uppmuntra den privata sektorn att delta. Fler och fler städer erbjuder nu utbildning i interkulturell medvetenhet för sina anställda för att förbättra effektiviteten i administrationen och tjänsterna och säkerställa adekvat tillgång till sociala rättigheter. En sådan medvetenhet är verkligen avgörande för att de anställda ska kunna bedöma hur politik och tjänster uppfattas av olika grupper och anpassa dem till medborgarnas kulturella särdrag. Familjerelationer, att uttrycka sina förväntningar, känslor och reaktioner, uppfattningar om punktlighet, auktoritet och många andra viktiga dimensioner av mänskligt beteende formas av kulturen och påverkar i hög grad hur människor förhåller sig till varandra, samhället och offentliga myndigheter. En sådan känslighet och ett

sådant självförtroende i obekanta situationer är inte vanligt förekommande, utan är en färdighet som kan förvärfvas genom expertutbildning och måste bli lika viktig för tjänstemännen som deras specifika yrkeskunskaper och tekniska färdigheter.

Ett särskilt fokus för ICC har varit hur polisarbetet ska anpassas till det interkulturella förhållningssättet. Konflikter som kan bero på kulturell relativism, rädsla eller misstänksamhet mot "den andre", liksom diskriminering, rasism och hatincidenter, är utmaningar som polisen och de offentliga myndigheterna i interkulturella städer måste hantera. För att hjälpa den lokala polisen och andra brottsbekämpande myndigheter att bättre anpassa sig till det mångkulturella samhället har ICC publicerat en [handbok om interkulturellt polisarbete i lokalsamhället](#). Det är en polisstrategi som utvecklar ett tillvägagångssätt för övervakning och förebyggande baserat på anknytning och ömsesidigt förtroende, genom att engagera medborgarna i att definiera samhällsbaserade och offentliga säkerhetslösningar. Handboken bygger på grundläggande principer om interkulturalism och skapar en stark koppling mellan säkerhet och omsorg. Den ger lokala poliser, inklusive högt uppsatta polischefer, ansvariga för allmän säkerhet, chefer och beslutsfattare vägledning om hur de kan tillämpa polisiära principer, utforma nya förfaranden, protokoll, strukturer och specialiserade enheter i sitt polisområde för att effektivt ta itu med de utmaningar som mångfald kan utgöra för att uppnå fredlig samexistens, på medellång och lång sikt.

Frågor att tänka på

- ▶ Vidtar staden åtgärder för att säkerställa att den etniska/kulturella bakgrunden hos offentligt anställda återspeglar den hos befolkningen som helhet?
- ▶ Har staden sett över eller ändrat strukturen, grundsynen eller metoderna för tillhandahållandet av offentliga tjänster för att ta hänsyn till den etniska/kulturella blandningen av dess medborgare och personal?
- ▶ Vidtar staden åtgärder för att uppmuntra interkulturell blandning på arbetsmarknaden inom den privata sektorn?
- ▶ Vilken är polisens roll när det gäller kulturell mångfald – fungerar den som en faktor för positiv acceptans av mångfald eller förstärker den fördomar, upprätthåller den fredliga relationer mellan grupper, tillämpar den utlänningsrätten utifrån ett människorättsperspektiv eller upprätthåller den status quo?
- ▶ I vilken utsträckning är polisen villig och kapabel att ta en mer förebyggande roll och fungera som brobyggare mellan olika grupper i samhället?

Tips

Hur kan du motivera myndigheterna att intressera sig för interkulturell utveckling?

- ▶ Anordna workshops eller diskussioner med tjänstemän i blandade grupper, över administrativa gränser och mellan specialiseringar, och inkludera interkulturella innovatörer med yrkesmässig, utbildningsmässig och kreativ bakgrund.
- ▶ Anordna inte workshops eller andra möten i de administrativa kontoren, utan i konsthallar eller andra ovanliga miljöer som inbjuder till nytänkande. Främja det kreativa självförtroendet hos administrationen.
- ▶ Uppmuntra tjänstemän att delta i fältprojekt som innebär interaktion med medborgarna, t.ex. design.
- ▶ Se till att polisen tillämpar en interkulturell strategi för polisarbete i lokalsamhället.
- ▶ Offentliga myndigheter kan utvidga utbildningen i interkulturell medvetenhet till att omfatta andra än den egna personalen.

Staden **Fuenlabrada** (Spanien) har integrerat interkulturella principer för närpolisarbete i den lokala polisens arbete i ett decennium. Man har skapat en specialiserad enhet (Gesdipol eller Team for the Police Management of Diversity) för att hjälpa det mångfaldspräglade lokalsamhället, uppmuntra människor av olika ursprung att umgås och engagera dem i att göra staden säkrare. Sedan Fuenlabrada införde sina åtgärder för mångfald och inkludering har brottsligheten minskat och samexistensen i allmänhet har förbättrats, trots det övergripande sociala sammanhanget där hela landet drabbades av en mycket svår ekonomisk kris. Polisledningens effektivitet har också ökat i och med genomförandet av en särskild policy som syftar till att motverka rasprofilering. Det senare har minskat antalet identifieringar med 50 procent samtidigt som antalet framgångsrikt genomförda stopp har ökat. Modellen för polisarbete i Fuenlabrada har också lett till större jämlikhet mellan medborgarna när det gäller tillgång till säkerhet, vilket invånarna nu ser som en allmän nytta.

I staden **Bergen** (Norge) var man bekymrad över resultaten av en undersökning som visade att den etniska bakgrunden hos offentliganställda endast återspeglade sammansättningen av stadens befolkning på de lägre nivåerna. År 2013 antog kommunfullmäktige en handlingsplan kallad The Future Workplace som syftade till att ta itu med denna fråga, med särskild uppmärksamhet på Bergen kommuns roll som arbetsgivare för minoriteter.

Utländska medborgare uppmanas nu att söka anställning inom den lokala offentliga förvaltningen, och staden uppmanar interkulturell blandning och kompetens inom företag i den privata sektorn. Olika initiativ främjas på detta område, t.ex. ekonomiskt stöd till projektet "Global Future", som leds av norska näringslivets centralorganisation, och partnerskap i den årliga internationella karriärmässan med Bergens industri- och handelskammare.

Bergen har dessutom försökt att svara på önskemål om kulturellt erkännande på arbetsplatsen och erbjuder nu tjänster som kulturspecifika begravnings-tjänster, sektioner och tider endast för kvinnor på idrottsanläggningar och andra tjänster, som den kommunala översättningsbyrå som tillhandahåller översättare på fler än 60 språk och särskilda tjänster för boende på vårdhem.

VERKTYGLÅDA

[Intercultural Integration Academy for cities](#)

[Community Policing – An Intercultural Approach to Urban Safety](#)

[Intercultural Cities Manual on Community Policing](#)

8. Näringsliv och arbetsmarknad

Stora delar av ekonomin och arbetsmarknaden kan ligga utanför stadsmyndighetens ansvarsområde och kontroll, men kan falla inom dess inflytandesfär. Städerna blir alltmer medvetna om de fördelar som mångfald i arbetskraften kan medföra för att öka konkurrenskraften, attraktiviteten och entreprenörskapet, minska bristen på arbetskraft eller främja integration och förhindra fattigdom. Mikroföretag och små och medelstora företag skapar de flesta av de nya arbetstillfällena i städerna. Tillväxt och hållbarhet för dessa företag är en prioritet för många städer. Många av



dessa företag ägs av personer med invandrarbakgrund och andra underrepresenterade grupper³⁷.

Dessutom ägnar sig migranter och flyktingar ofta åt gränsöverskridande ekonomisk verksamhet, vilket skapar nya möjligheter för städerna. Mångfald förknippas allt oftare med välstånd i städer. Som ett resultat av detta har innovativa metoder för att både öka mångfalden och locka till sig utländsk kompetens utvecklats (inklusive mångfaldsgrupper, mentorprogram, verktyg för bedömning av mångfald, företagsinkubatorer o.s.v.).

För att säkerställa att migranternas kompetens erkänns och används optimalt i städernas ekonomi för att främja innovation, tillväxt och entreprenörskap måste staden uppmuntra näringslivsorganisationer att gå längre än att erkänna formella kvalifikationer och söka efter ett större antal kriterier för att fastställa kompetens, tillhandahålla mentorskap och riktad vägledning för migrantentreprenörer och incitament för unga entreprenörer såsom priser och företagsinkubatorer samt uppmuntra affärsförbindelser med ursprungsländerna.

En interkulturell stad:

- ▶ Främjar mångfald i arbetsstyrkan.
- ▶ Arbetar aktivt mot diskriminering.
- ▶ Ger offentligt erkännande åt och drar nytta av migranternas och flyktingars bidrag till stadens ekonomiska liv.

Frågor att tänka på

- ▶ Finns det en centralorganisation för företag som har som mål att främja mångfald och icke-diskriminering i arbetslivet?
- ▶ Har staden en stadga eller något annat bindande dokument som förbjuder diskriminering på arbetsplatsen och/eller mål för företag som arbetar med städerna som mångfaldsarbetsgivare?
- ▶ Vidtar staden åtgärder för att uppmuntra interkulturell blandning på arbetsmarknaden inom den privata sektorn?
- ▶ Vidtar staden åtgärder för att uppmuntra företag från etniska/kulturella minoriteter att gå vidare från lokala/etniska ekonomier och in i den vanliga ekonomin?
- ▶ Har staden vidtagit åtgärder för att uppmuntra "affärsdistrikt" där olika kulturer lättare kan blandas?
- ▶ Prioriterar kommunfullmäktige företag med en mångfaldsstrategi i sin upphandling av varor och tjänster?

37. I denna vägledning definieras termen "invandrarföretag" som migrantägda mikroföretag och inkluderar andra mikroföretag som är underrepresenterade, t.ex. företag som ägs av kvinnor, ungdomar i riskzonen, flyktingar och sociala företag.

ICC lanserade och testade projektet "Rating Diversity in Business" som fokuserar på att bedöma den ekonomiska potentialen av mångfald i arbetsstyrkan i specifika företag för att inspirera och uppmuntra dem att diversifiera sin arbetsstyrka. Projektet utvecklade ett utvärderingsverktyg för att bedöma och identifiera de mest mångfaldspräglade företagen i en stad genom undersökningar och bedömningar av företag med fokus på sambandet mellan mångfald i ledningen och företagets ekonomiska resultat. Den förväntade effekten av projektet är att hjälpa lokala företag att växa genom att förbättra det ekonomiska resultatet genom mångfald. Det kommer därmed också att hjälpa den lokala arbetsmarknaden genom att skapa nya arbetsplatser för en alltmer mångfaldspräglad arbetskraft.

Tips

- ▶ Utveckla partnerskap med företag (även sådana som leds av diasporan), deras organisationer, handelskammare och fackföreningar.
- ▶ Samarbeta med universitet och forskningsinstitut för att samla in data och utveckla innovativa metoder (inklusive verktyg för övervakning och utvärdering).
- ▶ Informera om migranternas/flyktingarnas ekonomiska bidrag.
- ▶ Säkerställ mångfald bland personalen (inklusive migranter och flyktingar) i stadens administration.
- ▶ Främja jämställdhet mellan könen i arbetslivet.
- ▶ Skapa utrymme för utbyte och utveckling av metoder och idéer (företagsinkubatorer, mentorskap o.s.v.).
- ▶ Tillför expertis till staden.

I staden **Erlangen** (Tyskland) med 100 000 invånare ligger Erlangen-Nürnbergers universitet (35 000 studenter) och många Siemens AG-filialer (25 000 anställda). Sedan januari 2015 har staden Erlangen och **Siemens** samarbetat för att erbjuda tio praktikplatser för kvalificerade asylsökande på Siemens.

Syftet är att skapa en situation som alla parter vinner på, först för asylsökande som får vägledning på arbetsplatsen och själva kontrollerar sin yrkesmässiga förmåga, sedan för företagets anställda som kan reflektera över eventuella fördomar mot flyktingar och migranter, och slutligen för företaget självt som kan använda sig av den potential som finns hos kvalificerade asylsökande. Även om resultatet ännu inte är känt har Siemens nyligen utvidgat programmet till andra anläggningar i Tyskland. Företaget erbjuder för närvarande praktikplatser för hundra flyktingar och har inrättat fyra sexmånaders utbildningsprogram för unga flyktingar, inklusive tyska språkkurser, en

introduktion till tysk kultur och tyska seder samt yrkesförberedelser.

Erlangen-Siemens praktikprogram riktar sig till kvalificerade asylsökande med avslutad utbildning och praktiska kunskaper i tyska.

I **Lutsk** (Ukraina) ägnar stadens myndigheter som en del av sin interkulturella strategi särskild uppmärksamhet åt att underlätta nyanlända internflyktingars anpassning i Lutsk genom riktade åtgärder som omfattar social anpassning, sysselsättning, stöd till sociala aktiviteter samt kulturell och konstnärlig utveckling. En samordningspunkt har inrättats i staden för att samordna stödet till familjer som anländer från Krimregionen.

För att underlätta anställningen av internflyktingar lanserade staden Lutsk arbetsförmedling en serie seminarier och samrådstillfällen som "Starta ditt eget företag", "Bli entreprenör" och "Från en affärsidé till ditt eget företag" – i samarbete med åtta karriärcenter i staden. Internflyktingar får också ekonomiskt stöd för att starta egna företag. Dessa insatser har redan gett goda resultat och bidrar positivt till stadslivet, t.ex. antikaféet "Innerspace", ett initiativ som genomfördes i Lutsk av en inflyttad familj från östra Ukraina. "Innerspace" har blivit en viktig plats för interkulturella möten, utbildningar för att öka toleransnivån, kulturkvällar o.s.v. Effekterna av policyn utvärderas årligen. Det är också ett positivt exempel på partnerskap eftersom det genomförs som ett resultat av samarbete mellan olika stadsförvaltningar, karriärcenter och organisationer inom den offentliga och privata sektorn.

I Tilburg (Nederländerna) knyts kontakter mellan nya migrantföretagare och erfarna och skickliga nederländska företagare. En särskild befodringsgrupp letar efter praktikplatser för migranter. Teamet kontaktar många arbetsgivare tills de hittar rätt praktikplatser för studenter från den regionala institutionen för vuxen- och yrkesutbildning. Denna investering är lönsam på lång sikt. Ett annat program skickar framgångsrika migranter för att träffa arbetsgivare och övertyga dem om att det inte är riskabelt med migrantarbetstagare.

DIVERSITY = INNOVATION är en ny grupp som bildats av arbetsgivare och företag i **Kirklees-området** (Storbritannien) för att fokusera på att dra nytta av mångfaldens fördelar på arbetsmarknaden och i näringslivet.

Bland grundarna finns stora lokala privata företag som Cummins Turbo Technologies och Syngenta agrochemicals, stora offentliga arbetsgivare som University of Huddersfield, Kirklees Active Leisure och kommunfullmäktige samt flera små och medelstora företag, mikroföretag och fackföreningar.

Gruppen har ett ambitiöst program för året. Dess första tema är att undersöka hur bättre insamling och analys av data kan ge en tydligare förståelse av nuvarande styrkor och svagheter på den lokala arbetsmarknaden. Det finns en särskild oro för att arbetstagare med etnisk minoritetsbakgrund inte går vidare till högre chefsbefattningar. Förhoppningen är att bättre kunskaper om data ska bidra till att skapa positiva sysselsättningsprogram för att åtgärda dessa brister. Gruppen är intresserad av att lära sig av god praxis på andra håll, t.ex. verktyget Rating Diversity in Business, som utvecklats av företag i Danmark under ledning av ICC.

Andra ämnen är att lyfta fram företagsledningens roll när det gäller att främja mångfald, att prioritera mångfald i kommunfullmäktiges strategier för utländska investeringar och inkluderande tillväxt samt att hjälpa små och medelstora företag att rekrytera i större utsträckning från olika kompetensgrupper.

VERKTYGSLÅDA

[Rating Diversity in Business – pilotprojekt](#)

[ISS Diversity Assessment Tool](#) – Bedömning av mångfald i ledningen och identifiering av strategier och initiativ som gör mångfald till en konkurrensfördel

[Diversity connectors for startups](#)

[Migrant-enterprise policies for the intercultural city](#)

9. Kulturellt och socialt liv

Den tid som människor avsätter som fritid kan ofta vara det bästa tillfället för dem att möta och engagera sig i människor från en annan kultur i ett neutralt och festligt sammanhang. Men om fritiden är strukturerad efter etniska linjer (t.ex. en fotbollsliga med lag från endast en kultur) kan det samtidigt förstärka separationen. Staden kan påverka detta genom sina egna aktiviteter och genom det sätt på vilket den fördelar resurser till andra organisationer. För att kulturella evenemang eller aktiviteter ska kunna fungera som vektorer för interkulturell kommunikation och interaktion måste de utformas med tanke på en mångfaldspräglad publik. Människor måste uppmuntras att ta sig över konstgjorda hinder och uppleva andra kulturer, kulturer måste presenteras som levande, föränderliga fenomen som frodas i interaktion med andra kulturer och stimulerar hybridisering av kulturella uttryck.

Frågor att tänka på

- ▶ Använder kommunfullmäktige interkulturalism som ett kriterium vid fördelning av medel till



föreningar och initiativ, och finns det finansierings- och utbildningsprogram för att stödja talanger från olika bakgrunder?

- ▶ Uppmuntrar din stad kulturorganisationer att hantera mångfald och interkulturella relationer i sina produktioner?
- ▶ Organiserar din stad evenemang och aktiviteter inom konst, kultur och idrott som syftar till att uppmuntra människor från olika etniska/kulturella bakgrunder att interagera?
- ▶ Anordnar din stad offentliga debatter eller kampanjer på temat kulturell mångfald och samexistens?

Tips

Element i en interkulturell stadspolitik för konst

- ▶ Bjud in samtida konstnärer på hög nivå från de stora migrantgruppernas ursprungsländer – detta ger dem stolthet över sin kultur och gör det möjligt för dem att hålla sig à jour med den kulturella utvecklingen i ursprungslandet och undvika det klassiska syndromet med migrantkonservatism.
- ▶ Uppmuntra vanliga kulturinstitutioner (opera, teater, danssalonger, museer, orkestrar...) att boka lokala migrantkonstnärer – internationella och interkulturella program är inte samma sak. Att öppna dessa institutioner för moderna konstformer (video, hiphop, graffiti...) bidrar till att involvera mer mångfaldspräglade konstnärer och publikgrupper (etniskt och åldersmässigt).
- ▶ Uppmuntra konstnärliga program som främjar interkulturellt samarbete mellan konstnärer och presentera resultaten av sådant samarbete.
- ▶ Tilldela betydande resurser till konstnärligt engagemang i grannskap och på amatörnivå (t.ex. karnevaler, konstklubbar, graffititävlingar, video- och fotoprojekt o.s.v...).
- ▶ Sponsra konstnärers arbete med interkulturella teman (t.ex. om segregationen av offentliga utrymmen och tankevärldar), anställ konstnärer som kulturförmedlare för gemenskapsbyggande projekt.
- ▶ Flytta kulturarrangemangen från mainstream-institutioner, stadskärnor och prestigefyllda platser till öppna platser, marginaliserade/fattiga stadsdelar.

- ▶ Uppmuntra (även genom finansieringskriterier) människor från andra samhällsgrupper att aktivt delta i "nationella" kulturella evenemang och firanden (t.ex. det kinesiska nyåret), inte bara som åskådare utan även som åskådare utan även som deltagare.

I **Montreal** (Kanada) samarbetar Centre of History of Montreal med staden Montreal, immigrationsministeriet, kulturföreningar från Quebec och lokala skolor för att få nyanlända barn att känna sig välkomna och delaktiga i stadens historia och kulturarv genom projektet "Du är en del av historien". I projektet inbjuds nyanlända barn i gymnasieåldern att lära sig mer om stadens historia och sedan berätta om sin historia för andra genom att göra ett kort klipp om ett kärt föremål hemifrån som de har tagit med sig till Kanada. Dessa ligger sedan till grund för utställningar på offentliga platser, inklusive museet i Montreal varje år.

"Ongi etorri eskolara!" är ett program som pågått sedan 2014 i flera skolor i **Donostia-San Sebastián** (Spanien). Syftet är att samarbeta för att inkludera familjer från andra länder, med utgångspunkt i skolmiljön, samt att öka medvetenheten bland alla skolmedarbetare om fördelarna med kulturell mångfald. Projektet startades av frivilliga föräldrar och finansieras för närvarande av den lokala förvaltningen. Intressant nog engagerade sig de första föräldrarna i projektet eftersom de såg hur mångfalden var närvarande på skolgårdarna, och de ville skapa band mellan barn, föräldrar och familjer, som en del av skolgemenskapen.

Programmet går ut på att utse (volontärarbetande) mentorsfamiljer som hjälper nyanlända familjer att bli en del av det lokala samhället. Vanligtvis har familjerna barn i samma klassrum så att det tvååriga stödprogrammet kan omfatta både skolan och aktiviteter utanför skolan/sociala aktiviteter. Interaktion och utbyte mellan kulturer är avgörande för programmet, men huvudfokus ligger på den gemensamma situationen (föräldrar med barn på samma skola och i samma klasser).

Programmet påverkar positivt lärare, lektioner, studenter och föräldrar, samtidigt som det ökar medvetenheten om mångfaldsfördelen för den totala befolkningen. Programmet identifierar familjer vid klassmötena i början av kursen för mentorskap och ledsagande, och flera aktiviteter planeras under året. Dessutom organiserar de flesta familjerna sociala aktiviteter (via WhatsApp-grupper) för att tillbringa fritid tillsammans och stärka det sociala kapitalet för alla. Särskilda instrument för programmet och utvärderingsprocesser har utvecklats med tiden.

10. Offentligt utrymme



Offentliga platser och anläggningar är viktiga av flera skäl. Det är platser som de flesta medborgare är tvungna att använda då och då, vilket ökar möjligheten till slumpmässiga möten mellan främlingar. De kan också stärka den interkulturella solidariteten, till exempel i fall där allmänheten är intresserad av den föreslagna utvecklingen eller nedläggningen av en anläggning. Välskötta och levande platser kan bli fyrbåkar för stadens interkulturella avsikter. Omvänt kan dåligt skötta utrymmen bli platser som väcker misstänksamhet och rädsla för främlingar.

Skapandet av interkulturella platser handlar om att göra det lättare och mer attraktivt för människor med olika bakgrund att mötas och att minimera de platser som uppmuntrar till undvikande, rädsla eller rivalitet.

Skapandet av interkulturella platser handlar inte om att de som arbetar med planering och byggd miljö ska vara "snälla mot minoriteter". Det innebär ett mycket djupare erkännande och engagemang för alla former av olikheter i våra städer, och beredskap hos alla som utformar, bygger, förvaltar och använder stadsrum och platser.

Praxis för mångkulturell planering har etablerat viktiga principer såsom kravet på jämlikhet för alla inför planeringslagstiftningen och på rättvis och skäligen behandling av alla vid tillämpningen av den. Den interkulturella staden kräver dock mer av människorna, de yrkesverksamma och politikerna. Skapandet av interkulturella platser är ett samskapande mellan medborgare och yrkesverksamma. De ställer tre frågor till varandra: Vad gör du redan för din plats? Vad har du för drömmar för den? Vad lovar du att göra för den? Medan mångkulturalism bygger på statiska föreställningar om gruppidentitet förväntar sig interkulturalism en dynamisk och ständigt föränderlig miljö där individer och kollektiv uttrycker många, hybridbaserade och föränderliga behov och identiteter. I en sådan komplex miljö behöver de som yrkesmässigt skapar platser inte bara nya färdigheter utan också en ny mentalitet baserad på kulturell förståelse för att uppnå en interkulturell kompetens.

Principer för planering och skapande av interkulturella platser i städer

- ▶ En mångfald av människor, platser, användning och ägande är inte ett problem som ska hanteras utan en fördel som ska vårdas.
- ▶ Vårt mål bör inte vara att ha utrymmen som tillhör människor, utan människor som tillhör utrymmen.
- ▶ Bra design möjliggör, dålig design förhindrar.
- ▶ Platsskapare kan inte ensam åstadkomma förändring – de måste utveckla gränsöverskridande samarbete som en självklarhet.
- ▶ Interkulturaliteten inbegriper ingredienserna för konflikt. Konsten att skapa bra platser är att inte ignorera eller undvika dem, utan att hantera och medla mellan dem som en kreativ process.
- ▶ Identitet som grund för upptagande och ägande av utrymme är en kortsiktig lösning, men på lång sikt är det en källa till splittring.
- ▶ Poängen är att inte fråga "vad är kostnaden för interkulturellt kompetent platsskapande?" utan "vad är kostnaden för att inte göra det?"
- ▶ Ett bra interkulturellt platsbyggande bör sträcka sig bortom frågorna om migration och etnisk mångfald och omfatta alla aspekter av olikheter i dagens urbana samhällen.
- ▶ De två vanligaste hindren för nya former av platsskapande är fördomsfulla reaktioner: "Det går inte att göra" och "Det är för dyrt". Den första är ett fel i designtänkandet. Den andra är ett fel i redovisningspraxis.

Frågor att tänka på

- ▶ Är social interaktion en prioriterad fråga i planeringsanvisningarna för nya offentliga platser?
- ▶ Speglar stadens viktigaste offentliga platser och institutioner dess mångfald eller är de monokulturella?
- ▶ Hur beter sig olika grupper på stadens offentliga platser: söker eller undviker de interaktion?
- ▶ Om vissa platser eller områden i din stad domineras av en etnisk grupp (majoritet eller minoritet) och anses vara ovälkomnande eller osäkra, har staden någon policy för att hantera detta?
- ▶ När din stad beslutar att bygga om ett område, använder den då olika metoder och platser för samråd för att säkerställa ett meningsfullt deltagande av människor med olika migrant-/minoritetsbakgrund?
- ▶ Är de som arbetar med stadsplanering och byggd miljö utbildade i interkulturell kompetens?

Tips

- ▶ Den viktigaste färdigheten för platsskapare och planerare är att lyssna på människor, på deras berättelser, på det sätt på vilket de använder

utrymme och lever sina liv, och deras ambitioner och sedan att arbeta med dem för att översätta detta till expertsystem.

- ▶ Yrkesverksamma måste alltid vara medvetna om de fördomar som finns inbyggda i deras egen utbildning och färdighetsträning, och regelbundet försöka se över och överskrida dem.
- ▶ Inse att människor uttrycker sina känslor för sin omgivning på många olika sätt men sällan använder fackspråk.
- ▶ Även om yrkesverksamma inte kan bli experter på alla språk och kulturella drag i ett mångkulturellt samhälle kan de bli experter på att känna igen de viktigaste "interkulturella ögonblicken" när kommunikation söks och erbjuds, och på att välja lämpligt medium.
- ▶ Många av de bästa interkulturella platserna uppstår organiskt och oplanerat, och konsten för en bra platsskapare är att veta när man ska ingripa och när man ska låta det vara.
- ▶ Samverkan med människor är inte en engångsföreteelse utan en ständig process där man lyssnar, lär, utformar, agerar och lyssnar igen – inte ett medel för att nå ett mål utan ett mål i sig.
- ▶ Professionella platsskapande team, i kommuner och på andra håll, bör ständigt sträva efter att öka mångfalden bland sina medlemmar genom utbildning, rekrytering och samarbete.
- ▶ De är inte rädda för att göra misstag eller för att backa ur en felaktig riktning – platsskapare är också människor och bra platsskapande bygger på empati, inte ofelbarhet.

Dublins kommunfullmäktige (Irland) har i samarbete med Immigrant Council of Ireland, Equality Authority of Ireland och partners inom kollektivtrafiken arbetat hårt för att skapa en inkluderande kollektivtrafik. Detta projekt utvecklades tillsammans med One City One People-kampanjen för att försäkra passagerare och personal som reser med Dublins kollektivtrafik att rasism och diskriminering inte skulle tolereras. Projektet har utvecklats med förbättrad kollektivtrafik och utomhusreklamkampanjer, personalutbildning, registrering av rasistiska incidenter och medvetenhet om interkulturalism i hela staden.

Fusion Market på Martim Moniz-torget i **Lissabon** (Portugal) samlar olika smaker och ljud från hela världen, med matstånd som serverar nylagad gatumat från alla kontinenter och torget som erbjuder en plats för musik och film. Marknaden är öppen alla dagar i veckan och är ett populärt fritidsområde för både lokalbefolkningen och turister. Utöver musik och mat anordnas även kultur- och utbildningsevenemang, t.ex. workshops och utställningar. Fusion Market inrättades som ett initiativ för att

motverka det negativa ryktet om torget, som ligger i ett segregerat och eftersatt område i Lissabon där många migranter bor. I dag har det blivit en interkulturell upplevelse som lockar människor från hela staden och andra delar av världen.

I **Barcelona** (Spanien) har den ökade kulturella mångfalden bland annat lett till nya och gamla sätt att vistas i och använda offentliga utrymmen, serviceresurser, affärer – på gatunivån – vilket stärker deras viktiga sociala roll och därmed skapar nya komplexa situationer som måste hanteras. Barcelona stad lägger enorm vikt vid det offentliga rummet som den plats där ett mångfaldspräglat men harmoniskt samhälle kan byggas. Nu måste de som arbetar med att skapa platser (arkitekter, planerare, transportledare, byggansvariga o.s.v.) inom kommunen utveckla sin kompetens inom mångfaldshantering. Enligt en klausul i stadens interkulturella plan ska Barcelona införliva de personer som ansvarar för stadsutvecklingen i staden i var och en av de avdelningsöverskridande kommittéerna i kommunen för att stärka den allmänna tillämpningen av all stads- och socialpolitik.

Staden strävar efter att integrera grannskapskalan i stadsutvecklingen för att återskapa dialog, samförstånd och medborgarnas engagemang. Exempel på hur detta omsätts i praktisk handling är följande: i) Värdesättande av "personliga" aktiviteter, med hänsyn till grannskapets verklighet och särdrag, inom ramen för en övergripande stadsstrategi. Detta kan baseras på ett "gemensamt projekt", från en ganska global idé, med olika uttryck för att passa varje sammanhang. ii) Att gå djupare in i praktiken med deltagandeprocesser, t.ex. att införa nya metoder och anpassa dem så att det finns en rättvisande representation av den lokala sociokulturella mångfalden i målsättningen. iii) En förnyad definition av det offentliga rummet – utrymmen för relationer – som en integrerad del av idén om en stad och som ett utrymme för möten och skapande av medborgarskap.

Staden försöker också integrera socialpolitiken i byggandet av sociala anläggningar eller offentliga utrymmen. Detta innebär att man i offentliga miljöer integrerar element som bidrar till att skapa spontan interaktion mellan användarna: lekplatser i barnparker, särskilda erbjudanden för ungdomar, cykel- eller promenadstråk.

VERKTYGSLÅDA

[Managing Gentrification – politisk informationsskrift](#)

[Managing Gentrification – politisk studie från Interkulturella städer](#)

[Intercultural Place-Making](#)

[Intercultural Spaces and Centres: What are they, what benefits do they bring, and how can they be](#)

[encouraged as an essential part of the Intercultural Cities approach?](#)

[Urban policies for intercultural centres and community engagement.](#)

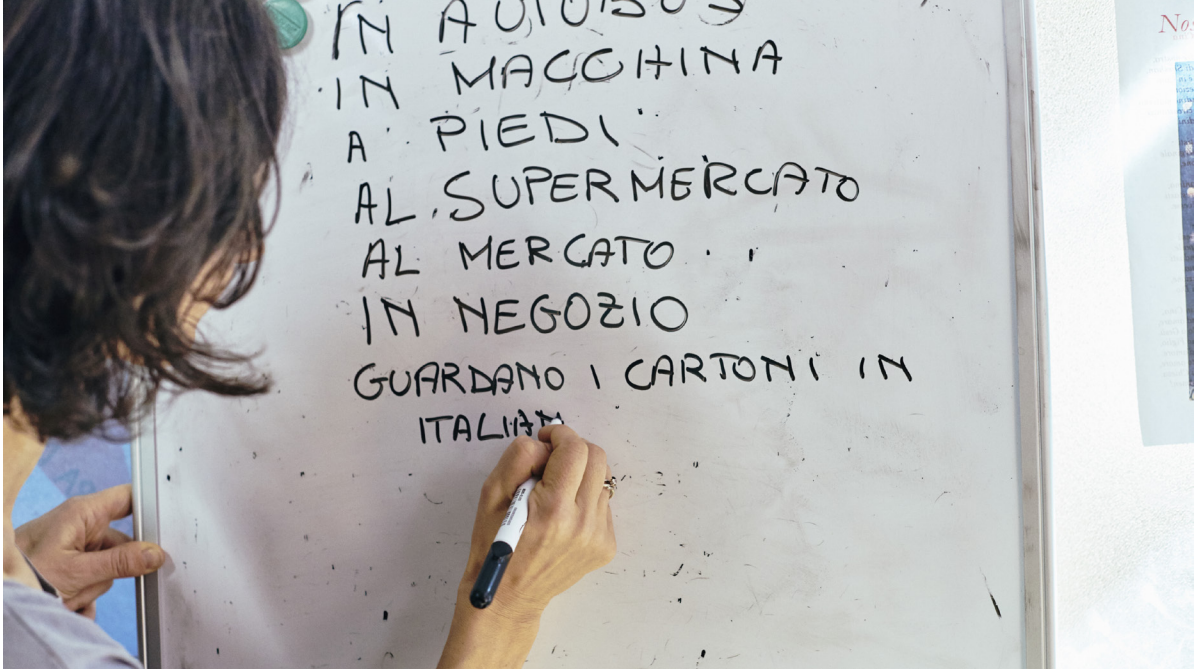
11. Medling och konfliktlösning



Konflikter är oundvikliga i en miljö som präglas av mångfald, och interkulturell integration är inte en smidig process. Ojämlighet, fattigdom och knappa resurser är några av de faktorer som ökar de sociala spänningarna, men skillnader är i sig själva källor till konflikter. En interkulturell stad undviker inte konflikter och ignorerar dem inte heller. Samtidigt som en sådan stad fullt ut bejakar mångfald kan den identifiera, förutse och hantera konflikter som uppstår. Denna process är grundläggande för att leva tillsammans i ett dynamiskt och kommunikativt samhälle. Den optimala interkulturella staden ser faktiskt möjligheten till innovation och tillväxt som uppstår ur själva processen för konfliktmedling och konfliktlösning. Kollektiv intelligens, tydlig förståelse av de frågor som står på spel, involvering av viktiga resurspersoner i samhället, främjande av trivsel och interaktion samt ihållande engagemang med alla berörda grupper är några av de nycklar som interkulturella städer använder för att medla i och lösa konflikter.

Den interkulturella stadens filosofi när det gäller medling omfattar flera aspekter:

- ▶ Att identifiera alla de sammanhang och situationer i staden där spänningar och konflikter underbyggs av interkulturella missförstånd, brist på medvetenhet eller fientlighet.
- ▶ Att identifiera hela utrymmet för interkulturell medling mellan individer, grupper, samhällen och institutioner.
- ▶ Identifiering av "hotspots" i städerna där interkulturell medling kan vara nödvändig och



angelägen om bredare framsteg ska kunna göras på den interkulturella agendan. Detta kan omfatta bostads- och segregationsfrågor, särskilda utbildningsbehov och frågor som klädsel och trossymboler i skolor, polisarbete, familjefrågor och frågor som rör social välfärd.

- ▶ Att identifiera yrkesverksamma och icke-statliga organisationer som dagligen måste medla som en del av sin verksamhet. Att undersöka om det finns expertis som kan tillämpas i större utsträckning eller i andra miljöer.
- ▶ Att se över stöd- och utbildningsbehov för myndighetspersonal.
- ▶ Att undersöka möjligheterna att utveckla en pool av interkulturella medlare som är tillgängliga i hela stadens system.

Frågor att tänka på

- ▶ Är stadspolitiken starkt påverkad av behovet att undvika risken för etniska konflikter?
- ▶ Är stadens tjänstemän utbildade i medling och konfliktlösning?
- ▶ Vilka slags organisationer tillhandahåller en yrkesmässig tjänst för medling i interkulturell kommunikation och/eller i konflikter i din stad?
- ▶ Finns det någon organisation i din stad som arbetar specifikt med interreligiösa relationer?
- ▶ I vilket sammanhang erbjuds interkulturell medling i din stad?

VERKTYGSLÅDA

[Handboken "Valuing religious communities as key actors of social cohesion"](#)

[Tackling Prejudice and Engaging with Religious Minorities – How Cities Can Make a Difference with an Intercultural Approach](#)

[Organising intercultural and interreligious activities: a toolkit for local authorities](#)

[Community empowerment and mediation from an intercultural perspective](#)

[Engaging with faith and convictional communities in the Intercultural city](#)

12. Språk

Det är viktigt för integrationen att alla nyanlända lär sig värdlandets språk. Det finns dock andra överväganden i ett interkulturellt förhållningssätt till språk, vilket innebär att hantera språk som en resurs för ekonomiska, kulturella och vetenskapliga relationer och utveckling i en sammanlänkad värld. Språket är en viktig del av identiteten i städer där det inte finns någon verklig migration utan en eller flera nationella minoriteter (eller där det inte finns någon tydlig majoritetsgrupp). Syftet med den interkulturella metoden är att främja lika respekt för språken i fråga och ömsesidigt lärande över språkgränserna. I städer där den senaste tidens migration eller handelsförbindelser har fört in helt nya språk i staden, som talas av en stor minoritet av befolkningen (t.ex. spanska i vissa amerikanska städer), mäts interkulturalism genom i vilken utsträckning majoriteten är beredd att anamma dessa språk i det dagliga livet.

Ett av de viktigaste områdena för att främja flerspråkighet är skolutbildningen. I en tid av superdiversitet där barn i skolorna i allt högre grad har med sig dussintals förstaspråk kan skolorna främja språklig medvetenhet genom att använda exempel på språk som talas av eleverna och bidra till att avskaffa den faktiska rangordningen mellan "ädla" västerländska språk och mindre "ädla" eller "användbara" språk i den icke-västerländska världen. En sådan rangordning strider inte bara mot det interkulturella synsättets vägran att upprätta en hierarki mellan kulturer och språk, utan är också oförenlig med den ökande ekonomiska och kulturella betydelsen av språken i tillväxtekonomierna.

Ett ökande av den språkliga medvetenheten kan användas för alla främmande språk, men det verkar logiskt att fokusera på de hemspråk och språkliga varianter som redan finns i klassrummet (till exempel genom att

sjunga sånger, räkna, nämna veckodagarna på olika språk, språkportfölj). En positiv inställning till språklig mångfald kan bidra till en bättre förståelse mellan barnen i klassen och i skolan. Den bidrar också till välbefinnande och till utvecklingen av identiteten hos personer som inte har språket som modersmål. Barnen uppmuntras att uttrycka sina idéer, åsikter och känslor på sitt eget språk. Den uppmärksamhet som ges till modersmålet ökar dess status och värdesätter barnens identitet, vilket har en positiv inverkan på deras självkänsla, deras motivation att lära sig och deras skolresultat.

Dessa principer kan tillämpas på både barn och föräldrar. Språklig medvetenhet kan vara ett viktigt instrument för att öka föräldrarnas engagemang. På så sätt betraktas de som experter på sitt modersmål, precis som sina barn, får erkännande och belöning och får mer självförtroende i sin kommunikation med medlemmarna i skolteamet. Genom att deras modersmål erkänns och uppskattas kan föräldrar uppmuntras att hjälpa sina barn med läxorna på sitt modersmål.

Mellan språklig medvetenhet och flerspråkig utbildning finns det fortfarande en ödemark full av möjligheter som väntar på att upptäckas, vilket kan kallas "funktionellt flerspråkigt lärande".³⁸ I samband med funktionellt flerspråkigt lärande använder skolorna barnens flerspråkiga repertoar för att öka kunskapsinhämtningen. Barnens hemspråk och språkvarianter kan ses som kapital som uttryckligen används för att öka utbildningsframgång och personlig utveckling. Förstaspråket kan fungera som en språngbräda för inlärnigen av andraspråket och nytt undervisningsinnehåll. I detta tillvägagångssätt uppmuntrar läraren eleverna att hjälpa varandra i utförandet av en uppgift (till exempel att förklara för en ny elev med otillräckliga kunskaper i polska vad denna ska göra) eller i förberedelserna av grupparbete. Detta tillvägagångssätt kräver en viss arbetsmetod: undervisningsmiljön bör tillåta studenterna att interagera regelbundet och bör inte vara helt lärarstyrd.

Frågor att tänka på

- ▶ Uppmuntrar eller hindrar översättningen av offentlig information till minoritetsspråk inom ramen för olika informationskampanjer och sociala tjänster människor att lära sig majoritetsspråket?
- ▶ Erbjuds tjänster för att stödja inlärnigen av värdspråket med psykologiska incitament för människor att investera i språkinläring?
- ▶ Finns det åtgärder eller initiativ på utbildnings- eller kulturområdet som syftar till att främja

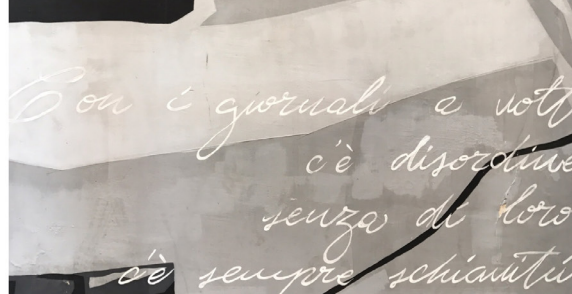
38. Sierens, Sven och Van Avermaet, Piet, Language diversity in education: evolving from multilingual education to functional multilingual learning, Centre for Diversity and Learning, Gand University

erkännandet av minoritetsspråk/migrantspråk i samhället?

- ▶ Har staden lokala tidningar/tidskrifter/radio- eller tv-program på andra språk än det språk som talas av den etniska majoritetsgruppen?

Den europeiska grundskolan i **Wien** (Österrike) har banat väg för en interkulturell pedagogik som bygger på flerspråkighet. För åtta år sedan, när skolan insåg att elever med 28 olika modersmål deltog i undervisningen, beslutade man sig för att utforska de möjligheter som denna mångfald gav. Skolan inrättade språkateljéer för arabiska, turkiska, bosniska/serbiska/kroatiska, kurdiska, polska, albanska, slovakiska och ungerska samt många andra språk. Målet var att skapa en plats där barnen kunde öva på sitt eget språk och samtidigt upptäcka andra barns språk. Ateljéerna bedrivs i grundskolans andra, tredje och fjärde årskurs. Barnen valde språk och deras preferenser avgjorde det slutliga språkutbudet. Varje barn hade sex veckors undervisning i fem olika språk per år. I tre års tid fick de uppleva 18 språk och kulturer. Inlärningsmetoderna skiljer sig mycket från en ateljé till en annan eftersom lärarna använder sig av sin egen erfarenhet och kulturella känslighet. Innehållet i undervisningen bygger på förslag från eleverna – t.ex. en vinterateljé om julen i olika länder, möten och hälsningar, räkning, mat o.s.v. På mellanstadiet finns inget fast tema, utan lärarna bestämmer – dans, teater, konst och hantverk, musik, barnen är aktiva och rör på sig och uttrycker sig. Under tre år utvecklar barnen sin egen språkportfölj och en stark medvetenhet om värdet av mångfald och språkens lika betydelse. Skolans inredning är också flerspråkig och mångkulturell, skolan främjar mångfald som norm. Skolan ligger i ett missgynnat område och uppnår goda resultat på prov – vilket visar att det flerspråkiga tillvägagångssättet och den kulturella egenmakten kompenserar för inlärnings svårigheter som kan förekomma.

Izhevsk (Ryssland) ger många möjligheter till språkutveckling i staden. Detta inkluderar stöd för att lära sig ett modersmål genom de många öppna lördags- och söndagslektioner som drivs av samhällsgrupper i *Dom Druzby Narodov* (Folkens vänskapshus). Det finns också tvåspråkiga skolor för ryska och udmurtiska från förskolan och uppåt med särskilda läroplaner för tvåspråkig utbildning för att främja användningen av det udmurtiska språket. En ungdomsgrupp leds av en poet som hade kombinerat traditionell udmurtisk musik och rap för att föra fram sin kultur och sitt modersmål. Det finns anknytningar till andra länder där man talar finsk-ugriska språk, t.ex. Estland, Finland och Ungern. Detta inkluderar möjligheter att studera (t.ex. finska i skolan), men också festivaler som firar kulturen, utbyten mellan människor och regelbundna



filmfestivaler på olika språk. Samhällsgrupperna ger ut sina egna tidningar på sina egna språk. Det finns radio- och tv-program framför allt på udmurtiska. Både på regional och kommunal nivå finns det tydliga riktlinjer för att främja det udmurtiska språket och den udmurtiska kulturen.

2011 startade det interkulturella centret **Mondinsieme** i Reggio Emilia (Italien) för första gången en språkkurs i arabiska för personer som inte talar arabiska. Detta projekt, som genomförs i samarbete med de lokala hälsovårdsmyndigheterna, syftar till att förbättra de språkliga och kulturella relationerna mellan utländska medborgare och hälsovårdsmyndigheterna. Mödrar till barn som går i grundskolan erbjuds grundläggande språkkurser i italienska för att ge ett första språkstöd och korrekt kommunikation med skolan. För att hjälpa familjerna att bevara migrantbarnens kunskaper i modersmålet gavs det i två skolor i Reggio Emilia lektioner i barnens modersmål och parallellt lärde sig deras föräldrar italienska.

VERKTYGSLÅDA

Under de senaste decennierna har Europarådet arbetat med att sammanställa en uppsättning resurser som

ska göras tillgängliga för utbildningsmyndigheter och yrkesverksamma på utbildningsområdet och som ska gynna alla Europas medborgare, och även andra. Målen för det [språkpolitiska programmet](#) ingår i Europarådets bredare roll och mål (inom ramen för den europeiska kulturkonventionen), särskilt när det gäller individens rättigheter, social integration och sammanhållning, interkulturell förståelse och lika tillgång till utbildning av hög kvalitet. De [analysverktyg och arbetshjälpmedel](#) som har tagits fram, tillsammans med de [studier och referensmaterial](#) som har gjorts tillgängliga, bygger alla på respekt för och erkännande av språklig och kulturell mångfald. Många av dem är inriktade på utvecklingen av och villkoren för genomförandet av [flerspråkig och interkulturell utbildning](#).

13. Medier och kommunikation

Traditionella och sociala medier har ett mycket starkt inflytande på attityder till kulturell mångfald och andra olikheter. Mycket av den information som människor får tillgång till genereras av internationella nyhetsgrupper, nationella medier eller av privatpersoner när det gäller sociala medier. Det finns dock fortfarande mycket som stadens myndigheter kan göra för att

skapa ett klimat i den allmänna opinionen som är mer gynnsamt för positiva interkulturella relationer.

Att utveckla sätt att arbeta med media är en specifik och mycket framgångsrik dimension av interkulturella städer. Möten med journalister hålls alltid under expertmöten för att hjälpa dem att förstå konceptet Interkulturell stad och bjuda in dem att bli partners för att uppnå målen. Medieöverskridande rapportering med internationella team, där blandade journalistteam under några dagar utarbetar text/radio/tv-rapporter om vissa interkulturella frågor och presenterar dem vid en offentlig hearing, har nått en enorm framgång i städer och bland journalister för vilka sådana erfarenheter kan vara tankeställare.

De lokala medierna bör vara aktiva deltagare i ICC-projektet och inte bara kanaler för rapportering. Helst bör medierna vara representerade i arbetsgruppen eller åtminstone i det bredare stödnätverket. Åtminstone bör man regelbundet diskutera med media om hur projektet fortskrider.

Samtidigt bör städerna ta itu med några av de grundläggande orsakerna till bristen på en balanserad strategi för mångfald i medierna. På alla nivåer, från ägare och nedåt – till chefredaktörer, redaktörer och reportrar – saknar mainstream-medierna utrymme för en öppen dialog om frågor som rör språk, ras, tro, etnicitet, kön och andra mångfaldsutmaningar. Det behövs mer mångfald på två områden: innehåll (i de flesta fall återspeglar medieinnehållet inte den befintliga sociala mångfalden) och rekrytering (den personal som arbetar i medieorganisationen har mindre mångfald än publiken).

En övergripande strategi för mediemångfald i städerna skulle omfatta åtgärder inom följande områden: medieövervakning, mångfaldsutbildning och yrkesutveckling för aktivt yrkesarbetande, initiativ för mångfaldsrapportering, mångfaldsrapportering, journalistutbildning och utveckling av läroplaner, mediestöd till organisationer i det civila samhället och marginaliserade grupper, interkulturellt mediepris.

Frågor att tänka på

- ▶ Har din stad en kommunikationsstrategi för att förbättra synligheten för och bilden av personer med migrant-/minoritetsbakgrund i lokala medier?
- ▶ Har din stads kommunikations-/pr-avdelning i uppdrag att lyfta fram mångfald som en fördel regelbundet och i olika typer av kommunikation?
- ▶ Ger din stad stöd till påverkansarbete/medieträning/mentorskap/upprättande av nystartade online-medieföretag för journalister med migrant-/minoritetsbakgrund?

- ▶ Övervakar din stad hur traditionella lokala och/eller nationella medier skildrar personer med migrant-/minoritetsbakgrund/?
- ▶ Övervakar din stad hur sociala medier skildrar människor med migrant-/minoritetsbakgrund?
- ▶ Tar din stad kontakt med lokala medier när de porträtterar personer med migrant-/minoritetsbakgrund genom negativa stereotyper?

Tips

- ▶ Definiera och kommunicera nyckelbudskapen i initiativet Interkulturella städer lokalt.
- ▶ Den interkulturella förståelsen, färdigheterna och kompetensen hos yrkesverksamma inom media, inklusive redaktörer och journalister, bör förbättras.
- ▶ Det finns utrymme för interkulturella förkämpar och nyckelpersoner i städerna att fungera som "ambassadörer" och talespersoner i interkulturella frågor för medierna.
- ▶ Beakta möjligheterna till evenemang som fungerar som katalysatorer vid viktiga punkter i initiativet för att skapa uppmärksamhet i medierna och offentlig diskussion om interkulturella frågor, och till "kritiska debatter" där komplexa och känsliga frågor behandlas av experter och andra för att göra medierna medvetna om interkulturalism och bryta ned stereotyper.
- ▶ Upprätta en gemensam strategi med lokala medieföretag och i förekommande fall journalistiskolor för att samla in och presentera nyheter på ett ansvarsfullt och interkulturellt sätt, säkerställa balanserad rapportering om migranter/minoriteter i medierna och stärka lokala medier.

"Tomar Claro" är ett interkulturellt pris för lokala journalister i **Cascais** (Portugal) som syftar till att främja nyheter/artiklar på följande teman: interkulturalitet och identitet, känsla av samhörighet med samhället, migrationsvägar, social integration och utbildning för interkulturellt medborgarskap.

Oslo (Norge), har en internetjänst som heter "Cultural diversity in the media" som informerar om konserter, utställningar och festivaler som anordnas av artister med minoritetsbakgrund. Denna **mångfaldsfrämjande bevakning** av kulturscenen återspeglas i de lokala medierna (tidningar, radio, lokal-tv). Flera av de stjärnor inom musik, film och idrott som under de senaste åren fått nationell och internationell uppmärksamhet kommer från minoriteter. Bland journalister, redaktörer och medieforskare finns en växande medvetenhet om mediernas roll när det gäller att främja sammanhållning och presentera nyheter på ett ansvarsfullt och interkulturellt sätt. Detta har resulterat i ett

starkare fokus på rekrytering av journalister med bakgrund i etniska minoriteter.

På **Teneriffa** (Spanien) har en arbetsgrupp för kommunikation inrättats inom ramen för strategin "*Juntos En La Misma Dirección*" (Tillsammans i samma riktning). Gruppen genomför särskilda kommunikations- och medvetandeaktiviteter, bland annat i sociala medier. En gång i veckan publicerar presskontoret på Cabildo de Tenerife i samarbete med universitetet i La Laguna ett pressmeddelande om de åtgärder som vidtagits under veckan för att främja interkulturalitet, samexistens och en positiv inställning till mångfaldshantering. På ön använder man sig i stor utsträckning av sociala nätverk som Facebook, eftersom de spelar en viktig roll för att forma uppfattningar. Teneriffa har ett nära samarbete med den nationella radiostationen Cadena Ser, som en gång i månaden sänder programmet "*Diversando*", som behandlar ett brett spektrum av mångfaldsrelaterade ämnen. Radioprogrammet samordnas av "*Jóvenes por la Diversando*" som genomför andra synlighetsåtgärder för mångfald. Teneriffa övervakar också hur medierna skildrar minoriteter och migration i nyheterna, medan avdelningen för sysselsättning, handel, industri och socioekonomisk utveckling inom Cabildo de Tenerife har utvecklat en webbportal som gör det möjligt för läsare att ladda upp material och nyheter.

Welcoming America är en **USA**-baserad organisation som hjälper icke-statliga organisationer och lokala myndigheter att utveckla planer, program och policyer som förvandlar deras samhällen till livfulla platser med respekt för mångfald och rättvisa. Welcoming America har utvecklat verktyg och budskap för att hjälpa lokala myndigheter att skapa en positiv diskurs kring migration och mångfald. Här är några av deras rekommendationer:

- ▶ Starka tillsammans – att använda ett positivt språk för att skapa energi och använda ord som framkallar kreativitet, inkludering och samhörighet.
- ▶ Kontrastera de olika historier som människor har med deras gemensamma värderingar och framtid.
- ▶ Fokusera på fördelar för alla, inte bara migranter. Använd data för att illustrera bredare trender: positiva budskap kan mötas av negativa reaktioner. När man till exempel talar om globala kompetenser känner vissa människor att de förlorar på den globala konkurrensen. Det är därför viktigt att tala i positiva ordalag om migration och mångfaldens inverkan på allas jobb och använda data om migranternas entreprenörskap.
- ▶ Identifiera de gemensamma värderingar som både migranter och värdsamhällen har (t.ex.

anknytning till familjen, hårt arbete, gästfrihet, dynamik o.s.v.). Dessa skulle vara specifika för samhällen: en gemensam värdering för Tennessee är tro, i Michigan är ett ekonomiskt budskap mer effektivt, Nebraska älskar colledgefotboll, i Colorado handlar det om att vara stark och oberoende – koppla lokala värderingar till migranternas värderingar.

- ▶ Balansera berättelser och fakta för att tilltala både den rationella och den emotionella intelligensen och minnet. I USA hade diskussionen fokuserat för mycket på fakta. Men ofta tror människor inte på fakta, eftersom människor på den motsatta sidan också har fakta. Du måste först nå människors hjärnor med fakta och sedan beröra deras hjärtan genom berättelser om verkliga människor. Lokala data, t.ex. om flyktingars ekonomiska bidrag till samhället, är mer kraftfulla än nationella uppgifter.
- ▶ Kommunicera genom trovärdiga talespersoner – t.ex. någon med samma religiösa bakgrund eller affärsmän.
- ▶ Var positiv, fokusera på lösningar och kommunicera lokalt. Involvera migranter och flyktingar i kommunikationen.
- ▶ Arbeta i partnerskap – ha en kommunikationsplan med olika typer av ledare för att förstärka ditt budskap.
- ▶ Fastna inte i ett säkerhetstänkande, utan hänvisa till människors liv och öden när du får frågor om våldsamma nyheter.

VERKTYGSLÅDA

Migration and Integration - Which alternative narratives work and why – politisk informationskrift (2021)
10 criteria for the creation of effective alternative narratives on diversity (2019) + italiensk version + spansk version

Political communication and intercultural messaging in times of crisis – politisk informationskrift (2016)





14. Internationell utblick

Även om städer har liten eller ingen kompetens inom utrikespolitik kan de aktivt försöka knyta kontakter i andra länder för att utveckla affärsförbindelser, utbyta kunskap och know-how, uppmuntra turism eller helt enkelt bekräfta de band som staden kan ha till andra platser. En interkulturell stad skulle aktivt försöka knyta kontakter med andra platser för handel, kunskapsutbyte, turism o.s.v. Den skulle vara en plats som främlingen (affärsmannen, turisten eller den nya migranten) kan finna lättolkad, vänlig och tillgänglig, med möjligheter att ingå i affärsmässiga, yrkesmässiga och sociala nätverk.

Den interkulturella strategin för en stad skulle göra följande:

- ▶ Visa att staden är öppen för både idéer och influenser från omvärlden och även försöka projicera sin egen identitet utåt.
- ▶ Upprätta oberoende handelsförbindelser och politiska förbindelser med minoritetsgruppernas ursprungsländer, övervaka och utveckla nya modeller för lokalt/globalt medborgarskap.

Frågor att tänka på

- ▶ Vilken är den yttre bilden av staden?
- ▶ Har din stad en uttalad och hållbar policy för att uppmuntra internationellt samarbete inom ekonomi, vetenskap, kultur eller andra områden?
- ▶ Har din stad kontakt med utländska studenter eller andra ungdomsgrupper som anländer genom utbytesprogram?
- ▶ Försöker din stad utveckla affärsförbindelser med ursprungsländer/-städer för sina diasporagrupper?

Aucklands Tripartite Economic Alliance är en allians mellan Auckland (Nya Zeeland), Guangzhou (Kina) och Los Angeles (USA) för meningsfull och väsentlig handel och investering samt främjande av

interkulturella relationer. Alliansen ökar meningsfulla och väsentliga handels- och investeringsmöjligheter för Auckland-baserade företag, entreprenörer och investerare med två av sina viktigaste internationella partnerstäder (Guangzhou och Los Angeles). Samtidigt ger det staden möjlighet att främja sina interkulturella relationer. Ett trepartsmöte anordnas varje år. Maoris deltagande och resultat är en integrerad del av Aucklands ekonomiska utveckling och avgörande för trepartssamarbetets framgång, särskilt när det gäller varumärke, synlighet, kompetens, investeringar och företagande. Maoriföretaget "Whānau Tahī" deltog till exempel i trepartsmötet 2015 och ökade sin globala räckvidd och affärsutveckling, till exempel genom formella avtal med organisationer för första nationer/urfolk inom den nordamerikanska hälsosektorn. Trepartsavtalet var också det första internationella avtal som Auckland undertecknade på maori-språket.

15. Interkulturell intelligens och kompetens

Politiken för interkulturell integration bör precis som all annan politik vara evidensbaserad. En stad kan inte vara interkulturell om den är okunnig om sina medborgare, deras mångfald och livsstilar och hur de interagerar med varandra. I en interkulturell stad har tjänstemännen ett interkulturellt tankesätt som gör att de kan upptäcka kulturella skillnader och anpassa sina åtgärder därefter. Interkulturell intelligens och kompetens kräver en specifik kunskap om hur man hanterar obekanta situationer och inte en djupgående och ofta svärfångad kunskap om alla kulturer. En sådan känslighet och ett sådant självförtroende är inte vanligt förekommande. Det är en teknisk färdighet som kan förvärfvas genom utbildning och övning. I en interkulturell stad anser myndigheterna att sådana färdigheter är lika viktiga och nödvändiga för att staden ska fungera väl som de andra yrkesmässiga och tekniska färdigheter som vanligtvis förväntas av offentliganställda.

Frågor att tänka på

- ▶ Integreras statistisk och kvalitativ information om mångfald och interkulturella relationer för att informera de lokala/kommunala beslutfattarnas process för formulering av politik?
- ▶ Använder de lokala myndigheterna denna information för att direkt/indirekt förbättra sina tjänster till etniska minoriteter?
- ▶ Främjar din stad den interkulturella kompetensen hos sina tjänstemän och anställda, inom administration och offentliga tjänster?
- ▶ Genomför din stad, direkt eller genom ett externt organ, undersökningar som innehåller frågor om allmänhetens uppfattning om migranter/minoriteter?

Tips

Städer kan upprätta policyer för interkulturell kompetens, ett observatorium, eller åtminstone påbörja processen för att:

- ▶ Observera exempel på god praxis lokalt och på andra platser.
- ▶ Samla in och bearbeta lokal information och lokala data.
- ▶ Bedriva forskning om situationen för interkulturell interaktion i staden.
- ▶ Upprätta och övervaka interkulturella indikatorer.
- ▶ Ge råd och sakkunskap till lokala organ och skapa förutsättningar lokala nätverk för lärande.

Auckland (Nya Zeeland) Council's Research and Monitoring Unit (RIMU) bedriver forskning inom miljö, samhälle, ekonomi och kultur för att informera om och stödja politisk utveckling, genomförande och utvärdering. Auckland Plan 2050, till exempel, bygger på statistiska och kvalitativa uppgifter om mångfald och interkulturella relationer från RIMU, som formar de specifika riktlinjerna och fokusområdena i planen.

För att förbättra inkluderande styrelseformer samarbetar man dessutom med Inclusive Auckland Framework och kommunfullmäktiges program för kvalitetsrådgivning (som syftar till att säkerställa att valda medlemmar får de bästa råden, vid rätt tidpunkt och på rätt sätt för att hjälpa dem att uppfylla sina beslutsfattande skyldigheter) för att göra följande:

- ▶ Förbereda, utvärdera och implementera en ny process för beslut om utformning och leverans av samhällstjänster baserat på demografiska data och forskning.
- ▶ Göra högkvalitativa bedömningar av sociala konsekvenser som standardpraxis för all politisk rådgivning, med utbildning om detta redan på gång.

Melitopol (Ukraina) mäter kulturell empati. Sedan 2008 har Melitopol genomfört en sociologisk studie om kulturell kompetens i Ukraina, vilket har lett till politisk utveckling. På initiativ av den icke-statliga organisationen "Democracy through Culture" genomförde Melitopol 2008 en representativ undersökning om "den mångkulturella miljöns roll när det gäller att forma interetnisk tolerans bland ungdomar i Melitopol". Den avslöjade diskreta mönster för hur tolerans (eller intolerans) mot människor med annan kulturell bakgrund bildas och manifesteras, och även ungdomars värderingar och känslomässiga attityder. Respondenterna tillfrågades om de skulle tolerera en utlänning som familjemedlem, som nära vän, som granne, som en separat grupp inom landet, som jämlik medborgare, som turist eller inte alls. Detta bidrog till utvecklingen av "Strategy of Melitopol 2020" som inte bara tog hänsyn till experternas idéer, utan även till lokalbefolkningens. Tio fokusgrupper med olika sammansättning och en mycket stor undersökning med fler än 12 000 svarande visade att en fjärdedel av befolkningen ansåg att interkulturalitet var en av de största fördelarna med Melitopol, jämfört med andra ukrainska städer. 62 procent ansåg att stadens interkulturella profil främjar en toleranskultur och 20 procent av de tillfrågade ville se utvecklingen av en interkulturell park för kultur och fritid som en fysisk symbol för detta.

16. Ledarskap och medborgarskap



Den mest kraftfulla och långtgående åtgärd en stad kan vidta för att bli mer interkulturell är att öppna upp demokratisk representation och beslutsfattande för alla invånare i staden, oavsett ursprung, nationalitet eller uppehållstillstånd. Formella politiska rättigheter på lokal nivå fastställs nationellt eller på regional nivå i vissa federala stater. Trots detta finns det mycket som ett kommunfullmäktige kan göra för att påverka hur olika grupper interagerar och samarbetar kring fördelningen av makt och resurser.

Dessutom har begreppet medborgarskap stor inverkan på känslan av tillhörighet – både som en känsla av samhörighet och av politisk och social tillhörighet i staden. Till skillnad från nationellt medborgarskap, som beviljas på grundval av rättslig anknytning

och ofta är exklusivt, kan medborgarskap på lokal nivå baseras på ett mer inkluderande erkännande av mångfald och av de olika bidrag som samhället (invånarna) som helhet, och dess olika grupper, kan bidra med.

En viktig komponent i ett interkulturellt medborgarskap är faktiskt rätten till staden: medborgarnas förmåga att omvandla stadsrummet till "en mötesplats för att bygga upp ett kollektivt liv"³⁹, och att göra detta genom att utnyttja idéer, kompetens och kapacitet hos alla människor som bor i området, oberoende av ursprung och situation. För detta ändamål är det viktigt att stadens politiska ledare och förvaltning officiellt erkänner mångfalden och rätten till deltagande.

Särskilt när den nationella politiken inte erbjuder effektiva verktyg för att hantera integrationen av utländska medborgare i samhället kan städerna förnya och testa metoder som – när de är framgångsrika – till och med kan leda till förändringar i lagstiftningen, även på statsnivå. På lokal nivå testar man redan nya metoder för deltagardemokrati som gör det möjligt för utländska medborgare att delta i den politiska debatten och i viss mån även i det politiska beslutsfattandet.

Vissa städer har till exempel öppnat upp för möjligheten att bevilja en egen form av medborgarskap, ibland till och med till papperslösa migranter. Detta "urbana medborgarskap" härrör direkt från bosättningen som ett faktum och från relationen till territoriet.

Interkulturella och inkluderande städer har utrymme för att förnya sig och reagera på angelägna behov, och de gör det också genom att garantera allmän tillgång till kommunala offentliga tjänster – särskilt hälso- och sjukvård – och genom att främja tillgång till andra offentliga tjänster som tillhandahålls enligt befolkningens olika behov och inte enligt kulturell eller politisk närhet till de offentliga beslutsfattarna.

Frågor att tänka på

- ▶ Kan alla utländska medborgare rösta och ställa upp som kandidater i lokala val?
- ▶ Är någon av de valda ledamöterna i kommunfullmäktige i din stad utlandsfödd eller dubbel medborgare?
- ▶ Har din stad ett oberoende rådgivande organ genom vilket personer med migrant-/minoritetsbakgrund kan uttrycka sin oro och ge råd till kommunfullmäktige om mångfald och integration samt andra frågor?
- ▶ Om det finns ett sådant organ, baseras medlemskapet på rent etniska kriterier eller på människors sakkunskap, nätverk och vilja att delta i interkulturella interaktioner?

- ▶ Tar din stad initiativ för att uppmuntra människor med migrant-/minoritetsbakgrund att engagera sig i det politiska livet och bli representerade i obligatoriska styrelser som övervakar offentliga organ?
- ▶ Ger staden näring åt interkulturella ledare som kommer fram utanför de formella politiska och samhälleliga kanalerna?
- ▶ Verkar din stad för att alla ska kunna uttrycka sin åsikt oavsett kulturell bakgrund eller situation?
- ▶ Främjar din stad mekanismer för deltagardemokrati?
- ▶ Om så är fallet, görs en ansträngning att involvera personer med olika bakgrund? Lyfts dessa olika bidrag fram och inkluderas de i processen?
- ▶ Har din stad övervägt en mekanism för stadsmedborgarskap som använder bosättning som grund för erkännande och rättigheter samt tillgång till stadskontrollerade tjänster?
- ▶ Letar din stad efter möjligheter att fylla luckorna i nationella tjänster?

Den första platsen att införa ett invånarkort var **New Haven**, Connecticut (USA) 2007, med Elm City Residents Card. Staden hade upplevt en enorm befolkningstillväxt under en kort period och borgmästarens främsta motiv för att införa ett invånarkort var att få veta mer om befolkningens nya demografiska egenskaper. Man använde medvetet termen "invånare" för att undvika stigmatisering av ett "ID" som endast var avsett för utländska medborgare. Redan från början marknadsfördes det av företaget som såg det som en försäljningsfördel, t.ex. kvartersbutiker. Det har blivit det vanligaste kortet för skolidentifiering men kan användas för en mängd olika ändamål, bland annat av personer som frigivits från fängelse, och för allt från bilparkering till rabatt hos bilhandlare. Hittills har totalt 14 000 kort utfärdats i en stad med 131 000 invånare.

Sedan 2011 tillåter PBNYC Participatory Budgeting i **New York City** (USA) personer i samhället att direkt besluta om hur minst 1 000 000 USD av offentliga medel per år ska spenderas. Allmänheten kan föreslå och rösta om projekt som förbättringar av skolor, parker, bibliotek, offentliga bostäder och andra offentliga eller samhälleliga utrymmen. Under denna period har utrikesfödda invånares deltagande ökat stadigt, till 28 procent av alla PB-väljare 2017. Även om det inte finns några faktiska uppgifter om hur många av dessa som är papperslösa är kommunfullmäktige fast beslutet att informera den här gruppen om möjligheten eftersom den ses som ett positivt sätt att skapa förtroende och lokal tillhörighet.

Staden **Ballarat** (Australien) inledde sitt program för mångkulturella ambassadörer (MAP) i

november 2009. Detta program utvecklades för att skapa ledarskap inom migrantgruppen och därmed uppmuntra minoriteter att delta i stadens politiska liv.

Mångkulturella ambassadörer kommer från en mångkulturell bakgrund, från ursprungsbefolkningen eller från Torres Strait Island, men de måste ha bott i Ballarat i minst sex månader och vara australiska medborgare. När ambassadörer väljs utses de för en tvåårsperiod och kommer att ägna sig åt samhällsengagemang och politiskt deltagande. Som en del av sina arbetsuppgifter kommer ambassadörerna att representera det mångkulturella samhället i skolor, samhällsgrupper, serviceorganisationer, branschgrupper och arbetsgivare.

Målen är följande:

- ▶ Att öka medvetenheten i samhället och främja inkludering av befintliga och nya CALD-grupper i Ballarat.
- ▶ Att stödja ledarskap inom CALD-samhällsgruppen och bekräfta det engagemang och bidrag som migranter och ursprungsbefolkningar har gjort till Ballarat-samhället.
- ▶ Att förespråka och främja fördelarna med kulturell mångfald genom lärande, utbyte och frande.
- ▶ Att samarbeta med staden Ballarat för att genomföra dess strategi för kulturell mångfald
- ▶ Att främja MAP som en plattform för lärande och utbyte inom det bredare samhället.

Mångkulturella ambassadörer kommer att vara förkämpar för sina befintliga samhällsgrupper och kommer att arbeta för medborgarnas engagemang i arbetsplatser, sociala, religiösa grupper och fritidsgrupper liksom i skolor och samhällsgrupper. Ambassadörerna försöker till exempel

engagera föräldrarna i skolarbetet, och de som själva är föräldrar håller presentationer om sina respektive länder för elever och lärare. Ett annat initiativ handlar om att främja engagemanget för radioprogram: Ambassadörerna sänder varje vecka ett radioprogram på sitt eget språk.

För att överbrygga etniska, religiösa, språkliga, sociala och ekonomiska klyftor kräver interkulturell integration en stor anslutning bland stadens befolkning till en gemensam uppsättning värderingar, en gemensam känsla av att tillhöra staden, anammandet av en pluralistisk lokal identitet och viljan att omsätta detta i vardagliga handlingar. Syftet med det **interkulturella medborgarskapstestet** är att bedöma medborgarnas kunskap och medvetenhet om mänskliga rättigheter, deras interkulturella kompetens, deras uppfattning om mångfald som en fördel samt deras vilja att agera på ett interkulturellt sätt. Testet är också avsett att vara både ett pedagogiskt och ett politiskt verktyg – för att öka medvetenheten bland medborgare, yrkesverksamma och politiker om behovet av att definiera (stads)medborgarskap på ett pluralistiskt och inkluderande sätt

VERKTYGSLÅDA

[Intercultural Citizenship Test](#)

Identifiering och förebyggande av systematisk diskriminering på lokal nivå: [politisk informationskrift](#) och [politisk studie](#)

[Participatory and Deliberative Democracy Strategies for the Intercultural City](#)

[Bakgrundsdokument om stadsmedborgarskap](#)

[Human Rights in the Intercultural City, tematiskt seminarium](#)

[Migrant representation & participation bodies in the intercultural city: key considerations & principles](#)



V. Övervakning av genomförandet och mätning av framsteg

Att bedöma framstegen i och effekterna av strategier och program för interkulturell integration är en central fråga i ICC-programmet, och ett tänkande i ständig utveckling. Uppföljning och utvärdering av både ICC-verktygen och de lokala interkulturella strategierna är avgörande för att uppnå den interkulturella visionen, utveckla strategier och initiativ som är evidensbaserade och upprätthålla förtroendet mellan invånare och myndigheter.

Interkulturalism bygger dessutom på tanken att även om det är viktigt att minska klyftan mellan nyanlända och äldre invånare när det gäller utbildningsnivå, sysselsättning, hälsa, boende o.s.v. är symboliska, känslomässiga och psykologiska aspekter som hör samman med att leva i samhället, som känslan av tillhörighet, att vara uppskattad trots kulturella skillnader, sammanhållning i samhället, attityder till mångfald, nivåer av upplevd diskriminering, också oerhört viktiga dimensioner av integration. Därför bör man också ägna uppmärksamhet åt att övervaka och utvärdera attityder och uppfattningar om mångfald och välbefinnande.

Med tanke på mångfaldens föränderliga natur och det lokala sammanhanget är övervakning och utvärdering av interkulturella metoder en komplex uppgift för städer och ICC-gemenskapen. Städerna måste övervinna flera utmaningar, såsom bristen på tillgängliga data (inklusive disaggregerade data, kvantitativa och kvalitativa), avsaknad av budgetar eller krympande sådana samt vissa metodologiska

problem (såsom att identifiera relevanta indikatorer eller fastställa kausalitet).

1. Samla in data

En idealisk interkulturell stad har system och mekanismer för att samla in kvantitativa och kvalitativa data och dokumentationsunderlag inom alla de områden som presenteras i denna vägledning och därutöver, beroende på det lokala sammanhanget. På så sätt får staden en bättre förståelse för befintliga brister och möjligheter. Även om det inte finns något behov av att ersätta befintliga övervaknings- och utvärderings-system måste en interkulturell stad undersöka hur de kan anpassas för att tillämpa ett interkulturellt synsätt.

Detta kommer att påverka insamlingssättet och vilken typ av data som bör samlas in för att bedöma situationen, identifiera problem, brister och drivkrafter för förändring. Detta kommer också att påverka sättet att identifiera indikatorerna och deras typer.

För att säkerställa att insamlad dokumentation återspeglar verkligheten, särskilt för de mer missgynnade grupperna och vars villkor ofta är dolda för myndigheter och tjänster (t.ex. papperslösa), kräver datainsamling i ett interkulturellt sammanhang innovativa tillvägagångssätt och engagemang från olika aktörer som återspeglar stadens mångfald.

De praktiska exemplen i denna vägledning visar olika verktyg som städerna använder för att få en djupgående kunskap om sin befolkning: samarbete

med universitet, forskningsinstitut, inrättande av övervaknings- och utvärderingsorgan, enkäter, minoritetsråd och lokala råd o.s.v. Dessutom ger alla strukturer som syftar till att främja medborgerligt och politiskt deltagande på ett hållbart sätt (t.ex. nätverk för allmänhetens deltagande i Dublin, Swansea Voices-onlinepanelen eller minoritetsorgan i Auckland) staden möjligheter att utnyttja lokala resurser och kunskaper, samla in viktiga uppgifter och samtidigt främja förtroende och deltagande.

Montreal Intercultural Council (CIM) ger råd och avger yttranden till kommunfullmäktige och dess verkställande utskott i alla frågor av intresse för de kulturella samhällsgrupperna och i alla andra frågor som rör interkulturella relationer och politiska åtgärder. CIM grundades 2003 genom en lag från Québecs nationalförsamling och har nu femton frivilliga ledamöter, inklusive en ordförande och två vice ordförande som representerar den kulturella mångfalden i Montreal och kommer från olika yrkesbakgrunder.

Under de senaste åren har CIM aktivt deltagit i många projekt och bidragit till deras resultat.

CIM efterfrågar åsikter, tar emot och lyssnar på förfrågningar och förslag från alla personer eller samhällsgrupper i frågor som rör interkulturella relationer.

Enligt sitt mandat ska man genomföra eller låta genomföra de studier och den forskning som man anser vara användbara eller nödvändiga för att man ska kunna fullgöra sina uppgifter.

I april 2019 offentliggjorde CIM sitt yttrande om "*Montréal, cité interculturelle. Stratégie intégrée en six étapes et conditions de réussite pour une politique interculturelle* «, dvs. stadens nyligen antagna interkulturella strategi. I CIM:s yttrande föreslås en innovativ formalisering av ett interkulturellt perspektiv och en interkulturell policy som är anpassade till Montreal och som bygger på tre centrala ICC-principer: 1) erkännande av mångfald, 2) jämlikhet och allas rättigheter samt 3) produktiva interaktioner. För att säkerställa genomförandet av detta interkulturella perspektiv innehåller CIM:s yttrande sex rekommendationer för att överbrygga klyftan mellan det mål om inkludering som staden Montreal eftersträvar genom sina normativa texter och det faktiska utanförskap som drabbar vissa segment av befolkningen i Montreal som möter systematiska hinder. Genom sin rådgivande roll stärker CIM staden Montreals positionering och resultat som en inkluderande stad.

OBITen är ett gemensamt initiativ från Cabildo de **Tenerife** (Spanien) och La Laguna University

som startades 2001 i syfte att främja vetenskaplig forskning om migrationsflöden på ön Teneriffa. Det prioriterar behovet av att tillämpa teoretiska kunskaper på planering och hantering av mångfaldspolitik, och bygger på kopplingen mellan teori och praktik.

Sedan OBITen skapades har man givit offentliga myndigheter värdefull information i deras styrning av offentlig politik och resurser. Sedan 2001 har man varje år anordnat tekniska seminarier för att fördjupa kunskaperna om hantering av migrationsflöden, mångfald och interkulturalism. Under årens lopp har OBITen blivit ett viktigt instrument för att planera och genomföra Cabildos interkulturella strategi. Under de första åren fanns det en känsla av krishantering på Teneriffa när det gällde migration, men sedan 2009 har man insett behovet av en långsiktig strategi som bygger på deltagande och interkulturalism på ön. Detta har resulterat i skapandet av projektet "Tillsammans i samma riktning" som är Cabildos interkulturella strategi.

Cascais kommun (Portugal) erbjuder en **Diagnóstico Social** (social diagnos) till sina medborgare: en organisation som regelbundet kontrollerar invånarnas välbefinnande. Syftet är att engagera medborgare och organisationer i offentliga diskussioner om levnadsvillkoren i Cascais, att stimulera till god medborgaranda och samtidigt främja en mer delaktig och sammanhållen kommun. Den sociala diagnosen har kombinerats med en metod från Europarådet kallad Spiral (Societal Progress Indicators and Responsibilities for All) som syftar till att studera sociala beteenden och medborgarnas välbefinnande.

Den sociala diagnosen har riktats till ett växande antal invånare, oavsett deras nationalitet och etniska tillhörighet. Projektet omfattar gymnasieelever, ungdomar som är medlemmar i ungdomsorganisationer, personer över 65 år, seniorakademier, personer med intellektuella eller motoriska funktionshinder och migranter.

Projektet utvecklas i två steg. Först får medborgarna svara på frågor om en rad olika ämnen, t.ex. hälsa, boende, kultur och fritid, inkomst, sysselsättning, utbildning o.s.v. Sedan frågar organisationen dem vad de anser om välbefinnandet i Cascais, t.ex.: "Vad är välbefinnande för dig?" eller "Vad skulle du göra för att säkerställa ditt och allas välbefinnande?"

Diagnóstico Social är en del av ett "Rede Social" eller ett socialt nätverk som aktivt främjar social utveckling, bekämpar fattigdom och social utslagning och ökar medvetenheten om sociala problem.

2. Identifiera indikatorer

Användningen av centrala indikatorer är viktig för att lokala beslutsfattare ska kunna fastställa och övervaka mål för ett bättre genomförande av sin lokala interkulturella politik. Städerna har tillgång till ett antal indikatorer som de kan använda när de utvecklar sina interkulturella övervaknings- och utvärderingssystem. De kan antingen använda eller kombinera indikatorer som utvecklats av andra städer eller organisationer, som Cascais i exemplet ovan, eller tillsammans med lokalsamhällen utforma sina egna indikatorer.

ICC utvecklade INDEX som ett kompletterande verktyg för att visuellt illustrera varje stads uppnådda nivå samt framsteg över tid och möjliggöra jämförelser med andra städer. Även om INDEX inte är avsett att vara ett vetenskapligt verktyg eller ett mätverktyg innehåller det ett antal starka indikatorer som gör det lättare att identifiera och informera om var en stad står i förhållande till interkulturell integration, vad insatserna bör inriktas på i framtiden och vilka andra städer som kan vara en källa till god praxis inom dessa särskilda områden. På grundval av städernas svar på INDEX-frågeformuläret utarbetas en INDEX-rapport som åtföljs av en uppsättning rekommendationer och förslag om var man kan söka inspiration och god praxis.

ICC-INDEX övervakar de insatser som städerna gör för att uppmuntra deltagande, interaktion, lika möjligheter och integrering av principerna om interkulturalism och mångfaldsfördelar. Det mäter politiska insatser och bedömer inte hur effektiva dessa politiska insatser är.

Trots detta bekräftade en nyligen genomförd studie av Migration Policy Group (MPG) att INDEX är tillförlitligt för att mäta lokal interkulturell politik. För det första visade det på ett positivt samband mellan lokal interkulturell politik och invånarnas lokala välbefinnande. Till exempel kan en stad som når 100 procent på det nya centrala ICC-indexet förvänta sig att omkring 80 procent av invånarna håller med om att invandrarernas närvaro är bra för staden, medan omkring 70 procent anser att man kan lita på den offentliga förvaltningen. Korrelationer framträder också mellan lokal interkulturell politik, som mäts genom ICC-indexet, och de få tillgängliga lokala objektiva måtten på välbefinnande, såsom ekonomisk aktivitet och genomsnittliga inkomstnivåer. Städer med starkare interkulturell politik är betydligt mer benägna att ha en befolkning som anser att utlänningar är bra för staden, att tjänster är pålitliga och effektiva och att staden är säker och bra när det gäller att hitta jobb. Denna studie bedömde indirekt effekterna av interkulturell politik på stadens befolkning.

Städerna uppmuntras att mäta resultaten och effekterna av sin övergripande interkulturella politik. Detta bör göras inte bara genom att man samlar in och följer

upp demografiska uppgifter, tillgång till tjänster och den minskade klyftan mellan nyinflyttade och äldre invånare när det gäller utbildningsnivå, sysselsättning o.s.v. Uppfattningar och attityder hos den bofasta befolkningen är också viktiga och relevanta indikatorer för detta ändamål.

En god praxis på detta område kommer från [Barometer on Perceptions and Attitudes towards the Population of Foreign Origin](#) som genomförs av det baskiska observationsorganet för invandring.

Barometern undersöker tio områden, bland annat uppfattningen om invandrarnas närvaro, inklusive uppfattningen om volymen, de upplevda effekterna på det baskiska samhället, tillgång till rättigheter och tjänster, modeller för samexistens och relationsytor, upprätthållande av kulturella mönster, graden av sympati och stereotyper.

VERKTYGSLÅDA

[Interkulturella städer – INDEX-frågeformulär](#)

[Hur fyller man i INDEX? En metodologisk vägledning](#)

[Interkulturella städer – interaktiva INDEX-diagram](#)

[Hur fyller man i indexet? Videohandledning](#)

3. Övervaka framsteg

Den metod för gemenskapsbaserad resultatredovisning som utvecklats av Washington Centre for the Study of Social Policy är ett användbart verktyg för att strukturera utvecklingen av ICC:s strategi och övervaka resultaten.

Vad är CBRA?

Principen om resultatbaserad resultatredovisning innebär att offentliga organ inte mäter sina resultat på grundval av de ansträngningar de gör för att ta itu med en social fråga, t.ex. goda relationer med lokalsamhället, utan på grundval av resultat på plats, som man kommer överens om med deltagande av alla intressenter i lokalsamhället. Mål sätts upp och indikatorer för framgång identifieras genom en samrådsprocess med lokalsamhället, och resultaten kontrolleras kontinuerligt (på medellång och lång sikt genom en uppsättning indikatorer och på kort sikt genom en mindre uppsättning resultatindikatorer som kallas "instrumentpanel"). Lösningar på problem utformas kollektivt och inbegriper deltagande av myndigheter, men även familjer och samhället i stort (saminvestering av institutioner och medborgare). CBRA är inte ett förvaltningsverktyg, utan ett verktyg för att mobilisera människor och offentliga organ mot ett gemensamt mål.

CBRA-processen omfattar följande steg

- ▶ Intercultural Task Force, i samarbete med Forum of Intercultural Champions, det organ som styr utvecklingen av ICC:s strategi, genomför också CBRA-förfarandena. Det första steget skulle vara att ge dem information/utbildning om CBRA-metoden och övertyga dem om dess användbarhet.
- ▶ Val av resultat: På grundval av resultaten av den interkulturella kartläggningen, och i brett samråd med organisationer och medborgare, identifiera mål för mångfaldshantering (eller omformulera de mål som fastställts av kommunfullmäktige om detta har gjorts genom en inkluderande deltagandeprocess), definiera prioriteringar och hinder för att nå målen. Mål som identifieras genom processen kanske inte i första hand är relaterade till mångfald, men när man diskuterar frågan kanske människor inser att kulturell isolering eller fördomar är hinder för att nå dessa mål och bestämmer sig för att ta itu med dessa problem.
- ▶ Fastställ indikatorer för att mäta målluppfyllelsen: Indikatorerna måste vara mätbara, men mätningarna kan vara mycket ungefärliga, till exempel hur säkerhetspersonal på vissa offentliga platser upplever att konflikter mellan människor med olika kulturell bakgrund har minskat. Det bör inte finnas för många mål och indikatorer. Starka, välkomnande och mångfaldspräglade städer är de allmänna mål som vi har identifierat. I många fall kommer programmets egentliga framgång att vara dess stadiga framsteg under 2–3 år.

Typer av indikatorer

- ▶ *Vända kurvan* – visa framsteg mot målen under en viss tidsperiod, från utgångsläget.
- ▶ *Resultatindikatorer* som visar hur väl man lyckas med uppgifterna kommer att göra det lättare att vända kurvan (vilken typ av saker offentliga myndigheter gör för att göra framsteg).
- ▶ *Prestationer*: positiva aktiviteter som inte ingår ovan – till exempel öppnade vi ett medborgarhus.
- ▶ Anekdoter – även om du inte kan uppnå en kritisk massa, berätta åtminstone historierna

bakom statistiken som visar hur enskilda personer får det bättre.

VERKTYGSLÅDA

[Building Intercultural Cities with Citizens the Community Based Results Accountability Approach](#)

Tips

- ▶ Upprätta datakällor och datainsamlingsprocesser, baserade på indikatorerna, för att stödja övervakningsprocessen. Se till att uppgifterna är kvantitativa och kvalitativa.
- ▶ Utveckla relevanta indikatorer. En indikator är ett mått som bidrar till att kvantifiera uppnåendet av ett resultat. En bra indikator ska vara logisk och övertygande (kommunikationskraft), säga något viktigt om resultatet (dvs. inte vara marginell), ha datakraft (konsekventa data för att mäta resultatet). Det är mycket viktigt att diskutera i vilken utsträckning uppfattningar är relevanta indikatorer. Till exempel: "Vad innebär det för er att vara ett mångfaldsvänligt samhälle?"
- ▶ Involvera olika aktörer för att identifiera relevanta indikatorer och översynsåtgärder.
- ▶ Fastställ de grunddata som du kommer att använda som utgångspunkt för att mäta dina framsteg senare. Dessa data bör på något sätt kunna visa insatserna från personer som ungdoms- och socialarbetare som försöker göra samhällen mer sammanhållna och ofta inte ser sina insatser återspeglas i stadsövergripande indikatorer.
- ▶ Välj strategier: Definiera de åtgärder genom vilka resultat kan uppnås.
- ▶ Utforma finansieringsstrategier och partnerskap med olika institutioner och organisationer.
- ▶ Utveckla ett system för redovisningsskyldighet (utforma förfarandet för kommunikation med intressenterna, rapportering, ändringar av strategin och systemet o.s.v.). Både framgång och brist på framgång bör rapporteras, till exempel vid gruppmöten, genom nyhetsbrev o.s.v.

Bilagor

Europarådets normativa texter

Vitbok om interkulturell dialog. Att leva tillsammans som jämlikar i värdighet (2008 – startdokument)

Ministerkommitténs riktlinjer till medlemsstaterna om skydd och främjande av de mänskliga rättigheterna i samhällen med kulturell mångfald (2016)

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec (2015) 1 till medlemsstaterna om interkulturell integration

Utbildning

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec (2008) 4 om att stärka integrationen av barn till migranter och barn med invandrabakgrund

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec (2008)12 till medlemsstaterna om dimensionen av religioner och icke-religiösa övertygelser inom interkulturell utbildning

Ministerkommitténs rekommendation Rec (2006) 9 till medlemsstaterna om antagning, rättigheter och skyldigheter för migrerande studenter och samarbete med ursprungsländerna

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec (2008)4 till medlemsstaterna om att stärka integrationen av barn till migranter och barn med invandrabakgrund

Interaktion och deltagande

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec (2011) 1 om samverkan mellan migranter och mottagande samhällen

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec (2018)4 till medlemsstaterna om medborgarnas deltagande i det lokala offentliga livet

Riktlinjer för civilt deltagande i politiskt beslutsfattande (2017)

Ministerkommitténs rekommendation R (92)12 om relationer mellan samhällen

Internationell utblick

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec (2007) 10 till medlemsstaterna om gemensam utveckling och migranter som arbetar för utveckling i sina ursprungsländer

CM/Rec (84)7 om upprätthållande av migranternas kulturella band med sina ursprungsländer och fritidsanläggningar

Arbetsmarknad

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec (2011) 2 om validering av migranternas kompetens

Rekommendation 1970 (2011) – Skydd för migrantkvinnor på arbetsmarknaden

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec (2008) 10 om förbättrad tillgång till sysselsättning för migranter och personer med invandrabakgrund

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec (2008)4 till medlemsstaterna om att stärka integrationen av barn till migranter och barn med invandrabakgrund

Ministerkommitténs rekommendation Rec (2004) 2 till medlemsstaterna om utländska medborgares tillgång till anställning inom den offentliga sektorn

Språk

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec(2014) 5 till medlemsstaterna om betydelsen av kunskaper i skolspråk för jämlikhet och kvalitet i utbildningen och för framgång i utbildningen

Medling och konfliktlösning

Rekommendation 304 (2011) om att möta utmaningen med interreligiösa och interkulturella spänningar på lokal nivå

Media

Ministerkommitténs förklaring om samhällsmediernas roll för att främja social sammanhållning och interkulturell dialog (Antagen av ministerkommittén den 11 februari 2009)

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec (2007) 2 om mediepluralism och mångfald i medieinnehållet

Ministerkommitténs rekommendation R (97) 21 om medierna och främjandet av en toleranskultur

Offentliga tjänster

Rekommendation (2006) 18 från Europarådets ministerkommitté om hälsovårdstjänster i ett mångkulturellt samhälle

Rekommendation R (84) 7 om upprätthållande av migranternas kulturella band med sina ursprungsländer och fritidsanläggningar

Välkomnande av nyanlända

Ministerkommitténs rekommendation CM/Rec(2019)4 till medlemsstaterna om stöd till unga flyktingar i övergången till vuxenlivet

Att skapa tillhörighet för migranter genom positiva interaktioner: En vägledning för beslutsfattare och praktiker (bilaga 4 till dokument CM (2010)172, nyckelrekommendation 2.1)

Parlamentariska församlingen

Rekommendation 2155 (2019) – Situationen för migranter och flyktingar på de grekiska öarna: mer behöver göras

Rekommendation 2141 (2018) Familjeåterförening för flyktingar och migranter i Europarådets medlemsstater

Resolution 2176 (2017) – Integration av flyktingar i tider av kritiskt tryck: lärdomar från de senaste erfarenheterna och exempel på bästa praxis

Rekommendation 2117 (2017) – Barnvänlig åldersbedömning för ensamkommande migrantbarn

Rekommendation 2080 (2015) – Religionsfrihet och samexistens i ett demokratiskt samhälle

Rekommendation 2049 (2014) – Identiteter och mångfald i interkulturella samhällen

Rekommendation 2034 (2014) – Integrationstester: hjälp eller hinder för integration?

Rekommendation 1987 (2011) – Bekämpning av alla former av diskriminering på grund av religion

Rekommendation 1975 (2011) – Att leva tillsammans i 2000-talets Europa: uppföljning av rapporten från Europarådets grupp av framstående personer

Rekommendation 1962 (2011) – Den religiösa dimensionen av interkulturell dialog

Rekommendation 1917 (2010) – Migranter och flyktingar: en fortsatt utmaning för Europarådet

Rekommendation 1910 (2010) – Den globala ekonomiska krisens inverkan på migrationen i Europa

Rekommendation 1890 (2009) – Att engagera europeiska diasporor: behovet av statliga och mellanstatliga åtgärder

Rekommendation 1840 (2008) – Demokratins tillstånd i Europa: åtgärder för att förbättra migranternas demokratiska deltagande

Rekommendation 1839(2008) – Demokratins tillstånd i Europa: särskilda utmaningar för de europeiska demokratierna: mångfald och migration

Kongressen för lokala och regionala myndigheter

Migranter och integration – Referenstexter från kongressen för lokala och regionala myndigheter

Rekommendation 365 (2014) från kongressen för lokala och regionala myndigheter om att främja mångfald genom interkulturell utbildning och kommunikationsstrategier

Rekommendation 304 (2011) från kongressen för lokala och regionala myndigheter om att möta utmaningen med interreligiösa och interkulturella spänningar på lokal nivå

Rekommendation 262 (2009) från kongressen för lokala och regionala myndigheter om jämställdhet och mångfald vid anställning och tillhandahållande av tjänster inom lokala myndigheter

Rekommendation 261 (2009) från kongressen för lokala och regionala myndigheter om interkulturella städer

Rekommendation 194 (2006) från kongressen för lokala och regionala myndigheter om effektiv tillgång till sociala rättigheter för invandrare

Rekommendation 153 (2004) från kongressen för lokala och regionala myndigheter, "Ett fördrag för integration och deltagande av personer med invandrarbakgrund i Europas städer och regioner"

Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (ECRI)

Rekommendation nr 16 om att skydda irreguljärt närvarande migranter mot diskriminering

ECRI:s allmänna policyrekommendation nr 4 om nationella undersökningar om erfarenheter av och uppfattningar om diskriminering och rasism ur potentiella offers synvinkel

ECRI:s allmänna policyrekommendation nr 5 om bekämpning av intolerans och diskriminering mot muslimer

ECRI:s allmänna policyrekommendation nr 10 om bekämpning av rasism och rasdiskriminering i och genom skolutbildningen

ECRI:s allmänna policyrekommendation nr 11 om bekämpning av rasism och rasdiskriminering i polisarbetet

ECRI:s allmänna policyrekommendation nr 14 Bekämpning av rasism och rasdiskriminering i arbetslivet

Ytterligare information

Breugel, Ilona van, Xandra Maan och Peter Scholten (2014). Conceptualizing mainstreaming in immigrant integration governance. A literature review. UPSTREAM-projektet

Cantle, Ted (2012). Interculturalism: The new era of cohesion and diversity. Basingstoke: Palgrave.

Chignell, B. (2018). Five reasons why diversity and inclusion at work matters. CIPHR

Gimenez, Carlos. (2003). "Pluralismo, multiculturalismo e interculturalidad. Propuesta de clarificación y apuntes educativo", Revista Educación y Futuro: Revista de Investigación Aplicada y Experiencias Educativas, no 8: 9-26, Editorial CES Don.

Huddleston, Thomas, Judit Tánczos och Alexander Wolffhardt (2016), Strategic developments on migration integration policies in Europe, Compas Global Exchange on Migration and Diversity, Oxford: Oxford University.

Internationella organisationen för migration (2015). World Migration Report 2015: Migrants and Cities, New Partnerships to Manage Mobility.

Meer, Nasar, Tariq Modood och Ricardo Zapata-Barrero (2016). Multiculturalism and interculturalism: debating the dividing lines. Edinburgh: Edinburgh University Press.

McKinsey Global Institute (2016). People on the move: global migration's impact and opportunity.

Migration Policy Group (2018). How the Intercultural integration approach leads to a better quality of life in diverse cities.

OECD (2018). Working together for local integration of migrants and refugees.

Page, Scott E. (2008). The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies. Princeton: Princeton University Press.

Vertovec, Steven (2014). Super-diversity. London: Routledge.

Wagner, Andrea (2011). Correlation analysis between the intercultural cities index and other data. BAK Basel.

White, Bob (2017), Intercultural cities: policy and practice for a new era. Palgrave 2018.

Wilson, Robin (2018). Meeting the challenge of cultural diversity in Europe. Moving beyond the crisis. London: Edward Elgar.

Wood, Phil, Charles Landry (2008). The intercultural city: planning for diversity advantage. London: Earthscan.

World Economic Forum (2018). Migration and its impact on cities.

Mångfald har blivit ett viktigt inslag i dagens samhällen och är särskilt påtaglig i stadskärnor. Även om människor med olika nationell, etnisk, språklig och religiös bakgrund i hög grad har bidragit till efterkrigstidens välstånd kvarstår ojämlikheter som hänger samman med ursprung, kultur och hudfärg, och oron kring pluralism, identitet och gemensamma värderingar instrumentaliseras ofta politiskt. Utmaningen att främja rättvisa och sammanhållning i samhällen med kulturell mångfald har blivit alltmer akut. Städerna har unika möjligheter att konkretisera och testa svar på denna utmaning.

Europarådet och dess partnerstäder har utvecklat och validerat en interkulturell strategi för integration och inkludering som gör det möjligt för städer att dra nytta av fördelarna och minimera riskerna i samband med mänsklig rörlighet och kulturell mångfald. Ett decennium efter att detta arbete inleddes finns det allt fler bevis för att mångfald, när den erkänns och hanteras som en resurs, ger positiva resultat i form av kreativitet, välbefinnande och ekonomisk utveckling.

Programmet Interkulturella städer (ICC) inbjuder städer i och utanför Europa att utforska och tillämpa strategier som dra nytta av mångfald för personlig och samhällelig utveckling. Denna steg-för-steg-vägledning är ett verktyg för lokala myndigheter för att tillämpa den urbana modellen för interkulturell integration och inkludering. Den återspeglar de lärdomar som dragits och bygger på exempel från städer som hanterar mångfald som en resurs för att underlätta byggandet av förtroende och delade identiteter mellan olika grupper.

www.coe.int

Europarådet är kontinentens ledande organisation för mänskliga rättigheter. Det består av 46 medlemsländer, inklusive alla EU:s medlemsstater. Alla Europarådets medlemsstater har undertecknat den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, ett fördrag som syftar till att skydda mänskliga rättigheter, demokratin och rättsstatsprincipen. Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna övervakar genomförandet av konventionen i medlemsstaterna.

Translation co-funded
by the European Union



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE