

Kartläggning av kommuners och regioners förutsättningar och stödbehov i arbetet mot rasism



Länsstyrelserna

Titel: Kartläggning av kommuners och regioners förutsättningar och stödbehov i arbetet mot rasism

Författare: Martina Rasch

Diarienummer: 17122-2024

Utgivningsår: 2025

Omslagsbild: Annefrid Sjöman

Innehåll

INLEDNING.....	4
Utgångspunkt för kartläggningen	4
Metod och genomförande	5
SAMMANSTÄLLNING AV RESULTAT	7
Kommunernas och regionernas förutsättningar	7
Den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott	8
Styrdokument och avsatta resurser	9
Insatser som genomförs	10
Utmaningar.....	10
Kommunernas och regionernas behov av stöd	11
Önskemål om stöd.....	11
ÖVERGRIPANDE SLUTSATSER	13
FÖRSLAG TILL STÖD	14
BILAGA 1: GEMENSAMMA FRÅGESTÄLLNINGAR	15

Inledning

I länsstyrelsernas regleringsbrev för 2024 angavs att länsstyrelserna, inom ramen för uppdraget att stötta kommuner och regioner i deras arbete med mänskliga rättigheter, skulle redogöra för hur arbetet mot olika former av rasism, däribland antisemitism, kan inkluderas i arbetet med mänskliga rättigheter.¹ För att möta denna skrivning beslutade länsstyrelsernas nätverk för mänskliga rättigheter sig gemensamt för att kartlägga vilka förutsättningar och vilka behov av stöd kommuner och regioner har för att genomföra arbete mot rasism.

Kartläggningen genomfördes av respektive länsstyrelse i samtliga län mellan tidig höst 2024 och januari 2025. Resultatet av kartläggningen redovisades av varje länsstyrelse i samband med den ordinarie årsredovisningsenkäten inom samordnings- och utvecklingsuppdraget i mänskliga rättigheter och sammanställdes av vikarierande nationell samordnare för uppdraget.

Utgångspunkt för kartläggningen

De gemensamma frågeställningarna som användes i kartlägningsarbetet togs fram av en länsstyrelseövergripande arbetsgrupp våren 2024, och i dessa frågeställningar utgick arbetsgruppen från hur rasism beskrivs och förstås i den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott som togs fram 2016.² En ny handlingsplan mot rasism och hatbrott presenterades av regeringen i december 2024.³

Rasism som begrepp definierades i den tidigare nationella planen som uppfattningar om att människor på grund av föreställningar om ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion, hudfärg eller annat liknande förhållande är väsensskilda från varandra och att de därmed kan eller bör behandlas på olika sätt.

En viktig utgångspunkt är att rasism är både individuell och strukturell. Strukturell rasism innebär att rasistiska handlingar inte baseras på en individs övertygelse utan sker omedvetet och som en del av samhällets strukturer. Det får till följd att människor får olika tillgång till rättigheter och möjligheter, makt och inflytande, på grund av andras – medvetna eller omedvetna – föreställning om en individs grupptillhörighet. Det

¹ Regleringsbrevet för budgetåret 2024 avseende länsstyrelserna, Fi2024/01453, uppdrag 3.B.11.

² Nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott, 2016:10

³ Handlingsplan mot rasism och hatbrott, 2024

<https://www.regeringen.se/contentassets/c2591c789c8a4e57b6aa8f82c8ada2ab/slutversion-handlingsplan-mot-rasism-och-hatbrott-tillganlig-241212.pdf>

finns olika former av rasism, till exempel afrofobi, antisemitism, antiziganism, islamofobi och rasism mot samer.⁴

Enligt svensk lagstiftning och internationell rätt har det offentliga en skyldighet att värna alla människors lika värde och säkerställa att de mänskliga rättigheterna respekteras, skyddas och realiseras. I det ingår att motverka rasism, diskriminering och ojämlikhet.⁵

Metod och genomförande

Länsstyrelsernas nätverk för mänskliga rättigheter diskuterade uppdraget 3.B.11 i regleringsbrevet för 2024 under en nätverksträff i januari 2024, och gjorde en gemensam tolkning av uppdraget inklusive skrivningen om att redogöra för hur arbete mot rasism skulle kunna inkluderas i arbetet för mänskliga rättigheter i stort. Nätverket kom fram till att länsstyrelserna behövde få mer kunskap om vilka förutsättningar kommunerna och regionen i respektive län har för att arbeta med att förebygga och motverka rasism, samt vilka behov av stöd dessa aktörer har för att genomföra arbetet.

För att kunna genomföra en inventering av kommunernas och regionernas förutsättningar och stödbehov bildades en arbetsgrupp bestående av representanter från länsstyrelserna i Jönköpings, Uppsala, Hallands, Västra Götalands och Stockholms län, under ledning av den nationella samordnaren inom mänskliga rättigheter. Arbetsgruppen träffades fysiskt en heldag samt hade regelbundna digitala avstämningar under våren 2024 och arbetade fram ett frågebatteri med nio huvudfrågor samt ett antal delfrågor.⁶ Arbetsgruppen tog också fram en process- och tidplan samt instruktioner för kartläggningen och en mall för redovisningen. Allt detta presenterades för nätverket i maj 2024.

Samtliga länsstyrelser fick instruktioner att genomföra kartläggningen mellan augusti 2024 och januari 2025. Länsstyrelserna fick själva välja hur kartläggningen skulle genomföras, med utgångspunkt i länets behov och förutsättningar. Kartläggningen för respektive län skulle sammanställas och redovisas i samband med den ordinarie årsredovisningsenkäten inom samordnings- och utvecklingsuppdraget i mänskliga rättigheter i januari 2025.

Majoriteten av länsstyrelserna valde att genomföra kartläggningen i form

⁴ I Handlingsplan mot rasism och hatbrott (2024) är begreppen afrofobi och islamofobi ersatta av antisvart rasism respektive antimuslimsk rasism.

⁵ För svensk lagstiftning, se till exempel regeringsformen, förvaltningslagen och diskrimineringslagen. För internationella regelverk, se till exempel FN:s konvention om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering och EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna.

⁶ Se bilaga 1, Gemensamma frågeställningar.

av en enkät via e-post eller ett digitalt verktyg. I vissa fall kompletterades enkäten med intervjuer eller dialog med utvalda respondenter.

Andra metoder för insamling av svar var dialog på relevanta nätverksträffar och/eller workshops i länet samt att titta på kommunernas och regionens webbplats i syfte att undersöka vilka styrdokument som fanns för arbete mot rasism eller inom områden som likabehandling och icke-diskriminering. I det län där denna metod användes kompletterades insamlingen av styrdokument med dialog med kommuner.

Länsstyrelserna hade också möjlighet att komplettera de gemensamma frågorna med egna frågor som var relevanta för deras län, till exempel rörande arbete för nationella minoriteters rättigheter eller inom integrationsområdet.

Sammanställning av resultat

Samtliga länsstyrelser har redovisat sina kartläggningar. Det är dock långt från alla kommuner som besvarat frågorna alternativt deltagit i dialoger. Inte heller har alla regioner besvarat frågorna.

Totalt har 167 av 290 kommuner besvarat frågorna i kartläggningen, en svarsfrekvens på 57,6 procent. För regioner är siffran 19 av 21 regioner, en svarsprocent på 90,5 procent. En länsstyrelse vars region inte finns med i kartläggningen har dock angett att man planerar att hålla djupintervjuer med företrädare från regionen under våren 2025.

Det går alltså inte att säga att resultatet av kartläggningen är fullständigt heltäckande gällande landets kommuner, men svarsfrekvensen är ändå relativt hög och ett varierande antal kommuner i samtliga län har besvarat frågorna. Det gör att slutsatser kan dras utifrån data från hela landet.

Länsstyrelserna har inte gjort en systematisk undersökning av orsaken till att drygt 40 procent av kommunerna inte svarat, men möjliga orsaker kan vara tidsbrist samt en viss "enkät-trötthet". Kommuner får många förfrågningar och enkäter från många olika aktörer och det finns inte alltid resurser för att svara på dessa.

Det finns också exempel på kommuner som avstått från att svara på grund av att de inte anser sig arbeta specifikt för att förebygga och motverka rasism; i stället bedrivs ett allmänt värdegrunds- och likabehandlingsarbete. Dessa kommuner menar då att de inte kan besvara frågorna på ett tillfredsställande sätt. Det finns också många exempel på en motsatt tolkning – att en kommun inte arbetar specifikt mot rasism, men väljer att svara utifrån sitt värdegrundsarbete.

Kommunernas och regionernas förutsättningar

Alla kommuner och regioner har olika förutsättningar baserat på geografiskt läge, demografi, näringsliv och infrastruktur, med mera. I norra Sverige är länen glesbefolkade och avstånden stora, vilket ger helt andra utmaningar och möjligheter än i tätbefolkade storstads-län längre söderut. Utbildnings- och arbetslöshetsnivåer, ekonomiska resurser, åldersfördelning, försörjningskvot och mycket annat påverkar offentlig sektor och därmed också dess förutsättningar för att förebygga och

motverka rasism.

I kartläggningen gav samtliga länsstyrelser en kortfattad beskrivning av sina län och lyfte då faktorer som man såg kunde ha betydelse för kartläggningens syfte. Nedan följer några exempel på detta.

- Sex av Västerbottens läns 15 kommuner är bland landets 10 minsta kommuner, och 75 procent av länets invånare bor i två kommuner. Det gör det utmanande att arbeta jämlikt över hela länet.
- Norrbottens län genomgår just nu stora förändringsprocesser som en del av den gröna omställningen och länet har stor brist på arbetskraft. Konkurrensen om mark sätter också urfolket samers och andra minoriteters rättigheter i fokus och antalet hatbrott mot bland annat samer har ökat.
- I Västmanlands län är den våldsbejakande högerextrema organisationen NMR aktiv i flera små kommuner. NMR är också mycket aktiva i Jönköpings län.
- Stockholms län är litet till ytan och landets mest tätbefolkade län. De flesta kommuner är mer eller mindre sammanflätade med varandra vilket innebär att utmaningar behöver hanteras över kommun- och organisationsgränser.
- Värmlands län utmanas av en åldrande befolkning och avflyttning från vissa områden. Länet har också tagit emot en stor andel flyktingar och nyanlända vilket ställer ökade krav på en inkluderande arbetsmarknad.
- Skåne är ett län med stor etnisk mångfald och en jämförelsevis ung befolkning. Länet har också landets lägsta sysselsättningsgrad.
- I Hallands län är arbetsmarknaden starkt könssegregerad och inkomstskillnaderna mellan män och kvinnor är stora, vilket bidrar till ojämlikhet och ojämställdhet. Detsamma gäller flera andra län.
- Dalarnas län har landets högsta demografiska försörjningskvot.

Den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott

I rapporten används fortsättningsvis *organisationer* som ett samlingsbegrepp för kommuner och regioner. Om en specifik omständighet endast rör kommuner eller endast regioner så används i stället dessa begrepp.

Många organisationer har kännedom om den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott, men detta varierar stort mellan länen. Vissa län har en generellt sett hög kännedom medan andra län anger en låg kännedom. Det är vanligt att planen inte är känd i

hela organisationen och det kan också vara en utmaning att göra den känd i alla organisationens verksamheter. Skolan är ett ofta förekommande exempel på en verksamhet där man känner till planen och även arbetar utifrån den.

Det är mindre vanligt att man använder planen som underlag i arbetet i andra verksamheter men några exempel som lyfts är interna HR-riktlinjer samt arbete i kommunledning, folkhälsa och individ- och familjeomsorg. De flesta använder dock inte planen i sin verksamhet. Endast ett fåtal organisationer anger att den nationella planen legat till grund för egna handlingsplaner eller andra styrdokument för arbetet mot rasism.

Styrdokument och avsatta resurser

Förekomsten av styrdokument avseende arbete mot rasism varierar kraftigt mellan länen. Blekinge, Kalmar och Jönköpings län är de län där flest organisationer angett att de har styrdokument gällande arbete mot rasism eller där arbete mot rasism ingår. Även i Gävleborgs, Skåne, Stockholms och Västerbottens län har en majoritet av organisationerna denna typ av styrdokument. I några enstaka län har ingen av organisationerna angett att de har styrdokument gällande arbete mot rasism. Det är dock viktigt att komma ihåg att en kommunal svarsfrekvens på knappt 58 procent innebär att många kommuner inte finns med i underlaget. Det kan också vara så att man tolkat frågan på olika sätt i olika kommuner.

De styrdokument som finns nämner sällan explicit ordet rasism. Det handlar oftast om mångfalds- och likabehandlingspolicys, policys eller planer mot diskriminering, riktlinjer mot kränkande behandling, hållbarhetsstrategier eller strategier gällande mänskliga rättigheter, demokrati och allas lika värde samt andra näraliggande områden. Flera organisationer anger till exempel att icke-diskriminering, bland annat gällande etnicitet, ingår i olika verksamhetsplaner.

Det är endast en minoritet av organisationerna som har en eller flera tjänster avsatta för arbete mot rasism. I sju län, utspridda i alla delar av landet, anger ingen att de har sådana tjänster, och även i resterande län rör det sig om ett fåtal organisationer. Många anger dock att de har strategier eller verksamhetsutvecklare inom till exempel mänskliga rättigheter, social hållbarhet, folkhälsa, brottsförebyggande, integration eller liknande där frågor om rasism implicit ingår. Det finns också organisationer som anger att man inte har resurser för att avsätta arbetstid för frågan, eller som menar att den ingår i allas arbete. Några kommuner anger att frågan om rasism inte är prioriterad då det inte finns särskilt många utlandsfödda i kommunen.

Stockholms och Östergötlands län är de län där flest angett att man har

en eller flera tjänster avsatta för arbete mot rasism men det går inte att säga att det är vanligare med denna typ av tjänster i till exempel storstads-län. Västra Götalands län anger dock att alla kommuner i länet som har minst en sådan tjänst ligger i Göteborgsregionen.

Insatser som genomförs

Många organisationer genomför insatser för att förebygga eller motverka rasism, antingen som en del av en handlingsplan eller som punktsatser. Insatserna är i första hand interna men en del organisationer genomför även insatser riktade mot till exempel idéburen sektor eller allmänheten. Detta nämns specifikt av organisationer i Blekinge, Hallands, Jämtlands, Norrbottens, Skåne, Södermanlands, Uppsala, Värmlands, Västerbottens och Västmanlands län och de exempel som ges är till exempel information om minoritetsspråk på bibliotek, utställningar om Förintelsen, kulturprojekt av olika slag, jämlikhetsutbildningar riktade till föreningar och att man synliggör globala högtider i sitt kalendarium i syfte att öka medvetenhet om mångfald.

De interna insatser som görs är i första hand att man vidtar aktiva åtgärder mot diskriminering samt arbetar för att integrera rättighetsperspektiv i ordinarie verksamhet. En stor del av organisationerna arbetar också med insamling och analys av jämlikhetsdata och genomför kunskapshöjande insatser för sina medarbetare, till exempel gällande normkritik, diskriminering, kränkande behandling och inkludering. Vanligast är att insatser görs inom skolan (inklusive elevhälsan), kultur och fritid, social hållbarhet, individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, kommun- eller regionledning, verksamhetsutveckling, HR samt hälso- och sjukvård. I enstaka fall görs också insatser inom områden som samhällsbyggnad samt teknik- och fastighetsförvaltning.

Det är få som anger att man genomför insatser för att uppmärksamma specifika typer av rasism. Av de som anger att man gör riktade insatser så anger flest insatser mot antisemitism (organisationer i sju län), följt av rasism mot samer (sex län), antiziganism (fem län), islamofobi (fyra län) och afrofobi (två län, närmare bestämt Skåne och Stockholms län).

Utmaningar

De utmaningar som de flesta organisationer ser med arbete mot rasism är avsaknad av resurser, struktur, styrning och ledning, att arbetet inte följs upp samt bristande prioriteringar. Det är flera som nämner perspektivträngsel, det vill säga att rasism trängs med så många andra viktiga perspektiv, och att det saknas kunskap och relevanta underlag i form av till exempel jämlikhetsdata. Det är också en svårighet att arbetet ofta bedrivs i stuprör på alla nivåer; flera organisationer efterfrågar en

bättre samordning mellan rättighetsperspektiv både på nationell nivå och inom länsstyrelserna. Det skulle också motverka perspektivträngseln.

Några organisationer lyfter specifikt att samhällsklimatet gör det svårare att arbeta mot rasism. Begreppet är laddat för många och åtgärder mot rasism tas inte emot lika positivt som åtgärder för integration, jämlikhet eller mot diskriminering, vilket i längden minskar kunskapen om vad just rasism är och hur den uttrycks. Det blir också svårare att följa upp arbetet när det döljs i uttryck som mångfald eller inkludering.

Vare sig man arbetar mot individuell eller strukturell rasism så kan det förekomma att individer som inte själva utsätts för rasism känner sig skuldbelagda och avvisar tanken på att de själva, någon de känner eller deras organisation kan utföra rasistiska handlingar, även om de är omedvetna. Antirasistiskt arbete kräver reflektion på ett personligt och organisatoriskt plan för att göra upp med gamla och djupt rotade föreställningar, och detta kan uppfattas som obekvämt av många.

Kommunernas och regionernas behov av stöd

I princip alla organisationer vänder sig till nationella, regionala eller lokala aktörer för stöd i arbetet mot rasism. Vanliga exempel på det är att man vänder sig till Diskrimineringsombudsmannen, SKR, Forum för levande historia, Socialstyrelsen, MUCF, Skolverket och/eller sin länsstyrelse. Några vänder sig till Polisen, idéburen sektor eller högskolor eller universitet i länet. Det finns också exempel på att man vänder sig till andra nationella myndigheter som Arbetsmiljöverket eller Brottsförebyggande rådet.

Det är dock inte lika vanligt att organisationerna använder sig av nationella metod- eller kunskapsstöd för arbetet. Anledningarna till det varierar. I många fall känner man inte till de metod- och kunskapsstöd som finns, men i andra fall handlar det om att man inte ser ett behov av stöden, att arbete mot rasism inte prioriteras eller att man saknar resurser eller kompetens. Flera organisationer anger att stöden inte är anpassade efter deras verksamhet i tillräckligt hög grad. Någon enstaka organisation har angett att man i stället använder internt framtaget stödmaterial.

Önskemål om stöd

”Vi skulle behöva kompetens och arbetskraft, men det tror jag inte att ni kan hjälpa oss med.” (Kommun i Norrbottens län)

Citatet ovan belyser de svårigheter som många organisationer, i

synnerhet små och medelstora kommuner, upplever. Det finns behov av stöd för att påbörja eller utveckla dels arbetet mot rasism, dels många andra rättighetsfrågor, men det man verkligen behöver är resurser och kompetens och det har länsstyrelserna ingen rådighet över. Länsstyrelserna behöver alltså hitta andra sätt att stötta organisationerna i sina län.

De konkreta önskemålen om stöd varierar, men majoriteten anger att man behöver stöd i det strategiska arbetet och stöd riktat till särskilda målgrupper, i synnerhet politiker och ledningsfunktioner – för att dessa på ett tydligare sätt ska prioritera frågorna – men också till medarbetare generellt och till specifika förvaltningar. De flesta organisationer vill också ha stöd i att ta fram och, kanske ännu viktigare, tillämpa vägledningar och metodstöd som är anpassade för de egna verksamheterna. Stöd i att ta fram underlag och statistik nedbruten på lokal nivå efterfrågas av många. Även möjlighet till erfarenhetsutbyte och att få lärande exempel efterfrågas av många, liksom kunskapshöjning gällande allmänna och specifika former av rasism, icke-diskriminering och mänskliga rättigheter. Det finns dock exempel på län där organisationerna anser att kunskapen om mänskliga rättigheter generellt är god och man hellre prioriterar kompetensutveckling enbart kring rasism.

Andra synpunkter som framkommer är att man efterfrågar dialog och samverkan inom länet och gärna krokar arm med andra aktörer i nätverk eller projekt. Önskemål om att sluta arbeta i stuprör återkommer hos många. Rättighetsfrågorna måste hänga ihop och arbetet behöver bli intersektionellt. Det handlar om att utnyttja de begränsade resurserna på ett effektivt sätt; mottagarkapaciteten i organisationerna är generellt låg och i en liten kommun sitter ofta samma person med alla frågor på sitt bord.

Det är viktigt för organisationerna att stödet är verksamhets- och situationsanpassat, oavsett om det handlar om utbildningar, metoder eller strategiskt stöd. Det lyfts i synnerhet av små kommuner.

Ett län efterfrågar också en tydligare nationell styrning av arbetet mot rasism, där det framgår att kommunerna behöver prioritera arbetet utifrån den nationella handlingsplanen.

Övergripande slutsatser

Det som tydligt framkommit i kartläggningen är att förutsättningarna för att arbeta mot rasism varierar mellan länen. Det går inte att säga att arbetet kommit längre i vissa delar av landet eller i vissa typer av län eller kommuner men generellt sett har arbetet fått större genomslag i de organisationer som har styrdokument och särskilt avsatta tjänster, och detta är vanligare bland större och mer resursstarka kommuner.

När det gäller stödbehov så ser dessa ganska lika ut mellan länen (med vissa variationer) men kan skilja sig mycket mellan till exempel små och stora kommuner. Stöd behöver alltså utformas på olika sätt för att fungera i olika organisationer. Detta är i synnerhet viktigt eftersom mottagarkapaciteten ser väldigt olika ut. De kommuner som behöver mest stöd är de som också har minst resurser och möjligheter för att ta emot stödet. Länsstyrelserna kan bistå med till exempel strategiskt stöd och kunskapshöjande åtgärder men på grund av organisationernas olika förutsättningar behöver många åtgärder vara anpassade snarare än generella. För att kunna anpassa stöd efter behov är det viktigt att länsstyrelserna får ett långsiktigt uppdrag med långsiktig finansiering.

I länsstyrelsernas regleringsbrev är rasism ett särskilt utpekat område inom mänskliga rättigheter men det är samtidigt viktigt att arbetet mot rasism integreras i annat rättighetsarbete och inte blir ett eget stuprör, för att undvika perspektivträngsel men också för att rasism är en intersektionell fråga. Detta efterfrågas av organisationerna själva, och ligger även i linje med det arbete som många länsstyrelser inlett för att samordna sig internt mellan olika sociala hållbarhetsuppdrag.

Det är dock samtidigt viktigt att begreppet rasism inte byts ut mot till exempel mångfald, diskriminering eller integration för att inte riskera att osynliggöra i synnerhet den strukturella rasismen.

Arbetet för att synliggöra och motverka strukturell rasism behöver prioriteras. Åtgärder för att motverka uttryck för individuell och medveten rasism och fördomar får ofta ett övertag över åtgärder för att motverka strukturell och omedveten rasism. Det är viktigt att öppet uttryckt rasism och rasistiska handlingar motverkas och förebyggs, men den mer osynliga strukturella rasismen är också kännbar för den som drabbas och riskerar att påverka en persons rättigheter och möjligheter mycket negativt. Att arbeta mot strukturell rasism är också viktigt oavsett om det finns en stor grupp människor som riskerar att utsättas för rasism i kommunen eller regionen eller inte.

Förslag till stöd

Utifrån de utmaningar och de behov av stöd som organisationerna i kartläggningen har angett samt de reflektioner som många länsstyrelser gjort i redovisningen av kartläggningen så listas här ett antal förslag på stöd som länsstyrelserna skulle kunna erbjuda sina kommuner och regioner. Många av dessa insatser görs redan inom områden som mänskliga rättigheter, barnets rättigheter och andra sociala hållbarhetsuppdrag, men kan utvecklas till att också inbegripa rasism.

- Processtöd i framtagande av mål, riktlinjer och handlingsplaner för arbetet mot rasism.
- Verksamhetsanpassade kunskapshöjande insatser (till exempel utbildningar eller workshops) om olika typer av rasism, hur rasism uttrycker sig och hur man synliggör rasism och rasistiska strukturer.
- Stöd i att bryta ner nationella kunskaps- och metodstöd för anpassning till lokal nivå.
- Stöd i att tillämpa kunskaps- och metodstöd, till exempel genom process- eller förändringsledning.
- Utveckla arbetet med att ta fram lägesbilder och statistik genom att lägga till fler indelningsgrunder och gå ner på lokal nivå.
- Samordna och sammankalla länsgemensamma nätverk för erfarenhetsutbyte och lärande exempel.

Länsstyrelserna kan också arbeta för att göra den nationella handlingsplanen mot rasism och hatbrott känd i kommuner och regioner och stötta dem i att använda den som ett underlag i sina styrdokument.

För att undvika att arbete mot rasism blir ett eget stuprör och för att få ett större genomslag i arbetet behöver länsstyrelserna samverka dels inom nätverket för mänskliga rättigheter, dels mellan de olika rättighetsuppdragen. Här har den nationella samordningen inom mänskliga rättigheter och barnets rättigheter en viktig roll för att involvera nationella samordnare och nätverk inom social hållbarhet, till exempel jämställdhet, brottsförebyggande och mäns våld mot kvinnor.

Den nationella samordningen behöver också samverka med andra nationella myndigheter som är särskilt utpekade i eller är viktiga för genomförandet av den nationella handlingsplanen mot rasism och hatbrott. Samverkan sker redan med Forum för levande historia och Socialstyrelsen.

Bilaga 1: Gemensamma frågeställningar

Del 1, Förutsättningar

Frågeställningarna undersöker kommuners och regioners förutsättningar att arbeta med att förebygga och motverka rasism. Frågorna omfattar om det finns en styrning av arbetet, hur den ser ut, samt om det finns en organisation för arbetet och hur den är utformad.

1a. Känner kommunen/regionen till att det finns en nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott?

1b. Om ja, används den nationella planen i det lokala/regionala arbetet?

2a. Har kommunen/regionen aktuellt styrdokument för att förebygga och motverka rasism? Det är möjligt att ange flera svarsalternativ.

☐ Ja, kommunen/regionen har ett övergripande styrdokument specifikt för arbetet med att förebygga och motverka rasism?

☐ Ja, kommunen/regionen har ett övergripande styrdokument där arbetet med att förebygga och motverka rasism ingår

☐ Ja, inom någon eller några delar av kommunens/regionens verksamheter/förvaltningar

☐ Nej

2b. Om ja, vad omfattar styrdokumentet?

Med internt arbete avses kommunens/regionens interna organisation. Med externt arbete avses kommunens/regionens arbete och möte med invånaren.

☐ Kommunens/regionens interna arbete

☐ Kommunens/regionens externa arbete

☐ Både det interna och externa arbetet

2c. Om ja, ge gärna en beskrivning av övergripande innehåll (styrdokumentets titel, målsättningar, ansvarsfördelning, aktiviteter)

2d. Om ja, följer ni upp arbetet utifrån styrdokumentet?

☐ Ja

☐ Nej

3a. Har kommunen/regionen avsatt en tjänst där arbetet med att motverka och förebygga rasism ingår?

☐ Ja

☐ Nej

☐ Vet ej

3b. Om ja, titel och placering i organisationen?

4. Vilka insatser genomför kommunen/regionen för att förebygga och motverka rasism? Det är möjligt att ange flera svarsalternativ

☐ Integrering av rättighetsperspektiv i ordinarie verksamhet

☐ Aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering

☐ Kompetenshöjande insatser för medarbetare

☐ Kompetenshöjande insatser för allmänhet

☐ Insamling och analys av jämlikhetsdata

☐ Åtgärder riktat särskilt mot:

☐ afrofobi

☐ antisemitism

☐ antiziganism

☐ islamofobi

☐ rasism mot samer

☐ Annat: (fritext)

5. Finns det några svårigheter i arbetet med att förebygga och motverka rasism i kommunen/regionen? Det är möjligt att ange flera svarsalternativ.

☐ Bristande underlag (till exempel statistik)

☐ Relevanta frågor mäts inte/följs inte upp systematiskt

☐ Kunskap saknas i kommunen/regionen

☐ Det finns juridiska hinder (exempelvis sekretess- eller personuppgiftslagstiftning)

☐ Resurser

- ☐ Avsaknad av styrning och ledning inom frågan
- ☐ Annan utmaning: (fritext)
- ☐ Nej, inga utmaningar
- ☐ Vet inte

6. Arbetar kommunen/regionen aktivt med att förebygga och motverka rasism inom följande delar/förvaltningar? Det är möjligt att välja flera svarsalternativ.

- ☐ Kommunledning/Regionledning
- ☐ Social hållbarhet
- ☐ Individ- och familjeomsorg
- ☐ Äldreomsorg
- ☐ Verksamhetsutveckling
- ☐ Skola och utbildning (inklusive elevhälsa)
- ☐ Fritid
- ☐ Samhällsbyggnad
- ☐ Teknik och fastighetsförvaltning
- ☐ Kommunala bolag
- ☐ Hälso- och sjukvård
- ☐ Kultur
- ☐ Kollektivtrafik
- ☐ Regional utveckling
- ☐ Annat område: (fritext)

Del 2, Stödbehov

Frågeställningarna undersöker om kommunerna/regionerna använder sig av stöd i arbetet idag samt vilka eventuella stödbehov som finns för att utveckla arbetet vidare.

7. Vart vänder ni er för att få stöd och kunskap i arbetet med att förebygga och motverka rasism?

- ☐ Länsstyrelsen
- ☐ Diskrimineringsombudsmannen

- ☐ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor
- ☐ Forum för levande historia
- ☐ Polisen
- ☐ Skolverket
- ☐ Socialstyrelsen
- ☐ SKR
- ☐ Civilsamhällesorganisationer
- ☐ Forskningsinstitut
- ☐ Annan aktör: (fritext)

8a. Används nationella kunskaps- och metodstöd i kommunens/regionens arbete med att förebygga och motverka rasism?

- ☐ Ja,
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

8b. Om ja: Beskriv på vilket sätt ni använder nationella kunskaps- och metodstöd i arbetet med att förebygga och motverka rasism?

8c. Om nej: Varför används inte nationella kunskaps- och metodstöd i arbetet med att förebygga och motverka rasism? Det är möjligt att ange flera svarsalternativ.

- ☐ Har inte behov
- ☐ Bristande prioritering
- ☐ Saknar resurser/kompetens
- ☐ Inte anpassat för vår verksamhet
- ☐ Annan orsak: (fritext)

9. Har kommunen/regionen behov av stöd i arbetet med att förebygga och motverka rasism? Ange i så fall vilken typ av stöd nedan. Det är möjligt att ange flera svarsalternativ.

- ☐ Stöd i det strategiska arbetet
- ☐ Kunskap om:
 - ☐ Mänskliga rättigheter och icke-diskriminering
 - ☐ Rasism och liknande former av fientlighet

- o Ta fram underlag (till exempel statistik)
- o Vägledning och metodstöd:
 - o Framtagande
 - o Tillämpning och implementering
- o Lärande exempel och erfarenhetsutbyte med andra aktörer
- o Stöd riktat till målgrupper:
 - o Ledning
 - o Politiker
 - o Medarbetare
- o Stöd riktat till förvaltning/delar av organisationen. Ange vilka: (fritext)
- o Annat typ av stöd: (fritext)



Länsstyrelserna

www.lansstyrelsen.se