



**Dokumentation av konferensen  
av den 16 juni 2004**

**om antidiskrimineringsarbetet i Stockholms län**

---

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>3</b>
<b>Inledning</b> <i>Antonella Dolci, SIOS</i> <i>Julio Fuentes, SIOS</i>	<b>4</b>
<b>Rätt till lika behandling</b> <i>Paul Lappalainen, särskild utredare, utredning om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet</i>	<b>5</b>
<b>Erfarenheter av Stockholms stads antidiskrimineringsarbete</b> <i>Lena Ring, Diskrimineringsfunktionär</i>	<b>7</b>
<b>EU-kampanjen För mångfald. Mot diskriminering</b> <i>Maria Arbman</i>	<b>8</b>
<b>Erfarenheter av Funktionshindersombudsmannen i Stockholms stad</b> <i>Riitta-Leena Karlsson, Funktionshindersombudsman</i>	<b>9</b>
<b>Antidiskrimineringsbyrån Stockholm</b> <i>Valerio Re</i>	<b>9</b>
<b>Pannelsamtal</b> <i>Medverkande och deltagare för ett samtal kring förutsättningarna för uppläggnigen av antidiskrimineringsarbetet i Stockholms län</i>	<b>10</b>
<b>Sammanfattning</b> <i>Julio Fuentes</i>	<b>12</b>
<b>Slutord</b> <i>Antonella Dolci</i>	<b>12</b>
<b>Bilaga</b> <i>Deltagarförteckning</i>	

## Förord

Denna skrift är en dokumentation av konferensen ”*Antidiskrimineringsarbetet i Stockholms län*” som ägde rum den 16 juni i år i Stockholm.

Konferensen riktade sig till politiker och tjänstemän på kommun och landstingsnivå, representanter för olika organisationer som företräder personer som kan bli utsatta för diskriminering samt till andra organisationer och personer som känner engagemang i dessa frågor.

De åsikter och erfarenheter som togs upp till diskussion är mycket värdefulla för Antidiskrimineringsbyrån Stockholms fortsatta arbete. Vi planerar att genomföra flera konferenser i framtiden kring olika teman och erfarenheterna från denna konferens lägger grund för detta arbete.

SIOS är huvudman för Antidiskrimineringsbyrån Stockholm. Vi riktar i denna egenskap ett stort tack till alla som medverkat i konferensen och till alla deltagare. Ett särskilt tack till Alexander Beshar, juridikstuderande och praktikant hos Antidiskrimineringsbyrån Stockholm, som dokumenterade konferensen.

Stockholm i juli 2004

*Jan-Olof Källström*  
SIOS ordförande

## Inledning

### *Antonella Dolci, SIOS*

Konferensen inleddes av Antonella Dolci. Hon har arbetat i drygt 20 år på det italienska riksförbundet och för Samarbetsorganet för etniska organisationer i Sverige (SIOS) som är en samarbetsplattform bestående av etniska organisationer. SIOS bildades på initiativ av två riksförbund, det grekiska och det italienska riksförbundet 1972 samt några lokala föreningar. Idag består SIOS av sexton riksförbund som representerar i stort sett länder från världens alla hörn. Detta gör SIOS till en unik organisation där medborgare och f.d. medborgare från EU och andra länder samarbetar. Under årens lopp har SIOS samarbetet gått ut på att integrera och befrämja utlandsföddas möjligheter samt bibehålla, utveckla och föra vidare de språk och de kulturer som riksförbunden representerar. I syfte att nå dessa mål, har arbetet inneburit ett deltagande till att lagen mot diskriminering inom arbetslivet reviderades till det bättre för att sedan antas. SIOS har även drivit olika projekt för att försvara rättigheterna för äldre personer respektive rättigheterna för personer med funktionshinder. SIOS är huvudman för Antidiskrimineringsbyrån Stockholm som är huvudorganisatör för denna konferens.

Under de snart gångna 30 åren har SIOS kommit till slutsats om att diskrimineringen är den största hämningen för ett multietniskt, multikulturellt och integrerat Sverige. Vi har sett att diskriminering förekommer i tillämpandet av lagstiftningen, ärendens beredning och beslut hos förvaltningsmyndigheter samt de anställdas förhållningssätt i desamma. Dock så utgör framförallt den dolda strukturella diskrimineringen det allra största hindret för ett integrerat Sverige och den återspeglas genom avsaknaden av personer med annan etnicitet än den svenska i politiska partiers ledning, inom förvaltningsmyndigheter och i samhällets beslutsfattande poster i övrigt.

En annan indikator är arbetsmarknaden. För de som redan kommit in förvägras möjligheterna att utvecklas till att kunna påverka på beslutsfattande nivå såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn. För att bekämpa dessa dolda förhindrande mekanismer är det av väsentlig vikt att de kommer upp till ytan, att samhället blir medvetet dessa mekanismer så att en rejäl offentlig diskussion kan föras, menar Antonella Dolci.

### *Julio Fuentes, SIOS*

Julio Fuentes föredrag behandlade tre teman som inledning till konferensen. Det första temat var resultaten från en enkät om diskrimineringens omfattning och karaktär i Stockholms stad, i syfte att ta reda på hur diskrimineringen ser ut. Det andra var viktiga begrepp i antidiskrimineringsarbetet där begrepp används som verktyg vid uppläggningsarbetet. Det tredje temat var marginaliseringsprocesser som grogrund till diskrimineringen i syfte att påbörja en analys av mekanismerna bakom diskriminering.

I början av året genomfördes en enkätundersökning i Stockholm stad för att ta reda på diskrimineringens omfattning och karaktär. Resultatet och informationen från undersökningen skulle därefter kunna komma att utgöra en grund för eventuella motåtgärder. Undersökningen utfördes av Statistiska centralbyrån, SCB, och skickades till 1000 personer födda utom rikets gränser som bott i Sverige minst i fem år och som

var till hälften kvinnor och hälften män. 250 var födda i Norden, 150 i övriga Europa, 250 i Asien, 250 i Afrika och 100 i övriga delen av världen. Resultatet visade att:

- Mer än en tredjedel hade känt sig diskriminerade minst en gång under de gångna tre åren.
- De som var födda i Afrika samt övriga delen av världen var i mycket större utsträckning utsatta för diskriminering än den nordiska gruppen.
- Mer än hälften av de födda i Afrika och Asien hade känt sig utsatta för diskriminering.
- Mer än tre fjärdedelar av de som känt sig diskriminerade upplevde att de blivit utsatta för diskriminering minst tre gånger.
- 90 % av de som känt sig diskriminerade hade upplevt att de blivit utsatta för etnisk diskriminering.
- Av svaren går att uttyda att diskriminering förekommer mest i följande samhällssektorer: arbetsmarknaden, restaurangbranschen, hälso- och sjukvården samt bostadsmarknaden.

Liknande undersökningar gjordes i tre kommuner till i Sverige (Umeå, Göteborg och Norrköping) med likartade resultat. Andelen som svarade låg på 52-57 procent.

När det gäller de olika begreppen som förekommer i den offentliga debatten menar Fuentes att man måste skilja på begrepp såsom mångfald och antidiskriminering, t.ex. att arbeta för mångfald är inte detsamma som att arbeta mot diskriminering. Etnisk mångfald är följaktligen en förekomst av flertalet etniciteter men för den skull innebär det inte att en rik mångfald på en arbetsplats utesluter förekomsten av diskriminering. Liknande analyser kan göras för andra begrepp. En klar inriktning för analysen ska vara ett aktivt arbete mot diskriminering.

Marginaliseringsprocesser definierar egenskaper eller sociala tillhörigheter och verkar som en grogrund till diskriminering. Fuentes redogjorde för ett antal processer med fokus på kategorierna *personer med annan etnisk bakgrund* och *personer med funktionshinder*. Resultaten av dessa processer är att personer med annan etnisk bakgrund definieras utifrån sin kultur. Personer med funktionshinder ses som föremål för vård och omsorg.

## **Rätt till lika behandling**

*Paul Lappalainen, särskild utredare*

Konferensen gick vidare med Paul Lappaleinens föredrag om utredningen av strukturell diskriminering och kunskaperna om den. Definitionen av begreppet ”strukturell diskriminering” i EU:s direktiv är ”regler, normer, rutiner vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för etniska eller religiösa minoriteter att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten av befolkningen har. Sådan diskriminering kan vara synlig eller dold och den kan ske avsiktligt eller oavsiktligt.” Lappalainen tycker att kärnproblematiken ligger i den förnekelse och bristande fokus som frågan ges i samhället.

Juridiken är en indikator på den rådande samhällstemperaturen och engagemanget för viktiga frågor. Mot bakgrund av att det förflutit 19 år mellan antagandet av Jämställdhetslagen 1980 och ikraftträdandet av Lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet kan det inte anses att diskrimineringsfrågorna fått någon fokus i vidare bemärkelse. Lösningen på problemet måste börja genom att reducera den okunskap som råder i frågan för att uppnå ett erkännande om förekomsten av diskriminering. Samtidigt måste lagstiftaren höja ribban för de olika diskrimineringslagarna. ”Det måste kosta att diskriminera”, menar Lappalainen. Visserligen har det skett en del massmediala skrivelser, antidiskrimineringsbyråerna gör allt som står i deras makt och numera finns även Centrum mot rasism men det är inte tillräckligt. För politiker och dess respektive partis partiprogram behandlas nästan enbart sysselsättningen såsom lösningen till problemet, men den utgör endast en viktig komponent av många.

De områden som utredningen avser att belysa är bl.a. arbets- och bostadsmarknaden, utbildnings- respektive rättsväsendet, massmedier samt välfärdstjänster såsom socialtjänsten och sjukvården. Målet med utredarnas uppdrag är att redovisa kunskapen som finns i Sverige, inhämta relevanta kunskaper från andra länder samt föreslå åtgärder mot strukturell diskriminering p.g.a. etnisk respektive religiös tillhörighet.

Vad gäller framtida åtgärder så skall det antas en ny lag 2006. Lappalainen tror då på en mer sammanhållen jämlikhetslagstiftning i syfte att få ett mer enhetligt och effektivt lagsystem för de olika diskrimineringsgrunderna (även för åldersdiskriminering som måste implementeras senast 2006). Alternativet är att ha kvar det rådande systemet med separata lagar och separata myndigheter istället för en samlad jämlikhetsmyndighet för samtliga diskrimineringsgrunder. Man skulle i större utsträckning kunna ha antidiskrimineringsklausuler vid offentlig upphandling, där företag skulle riskera att gå miste om upphandlingen om förekomsten av diskriminering skulle kunna påvisas i dess verksamhet. Antidiskrimineringsvillkor i krogarnas alkoholtillstånd och tillgänglighetskrav vid markupplåtelse är några andra tänkbara åtgärder. Detta skulle orsaka ett nytt tankemönster hos arbetsgivarna genom att tänka på och följa de redan befintliga diskrimineringslagarna.

Troligtvis kommer det i samband med den nya lagen att ställas krav på jämlikhetsplaner samt aktiva åtgärder för att dessa ska efterföljas. Mer stöd till de lokala antidiskriminerings- byråerna samtidigt som ett tydligt arbete inom skolväsendet måste påbörjas. Det undervisas en hel del om förintelsen men ingenting om diskrimineringen som pågår i Sverige eller andra brister som funnits och fortfarande finns i landet, säger Lappalainen. I kommunerna borde en fokusering mot en mer sammanhållen lagstiftning göras, liksom den staten är på väg mot. Som arbetsgivare har kommunen ett stort ansvar med ett tydligt antidiskrimineringsarbete. Offentliga upphandlingar inom kommuner sker i större omfattning än vad som sker genom staten. Därför är det av viktigt för kommunerna att tänka på möjligheten med bl.a. de ovanstående antidiskrimineringsklausulerna vid offentliga upphandlingar.

## **Erfarenheter av Stockholms stads antidiskrimineringsarbete**

*Lena Ring, diskrimineringsfunktionär*

Diskrimineringsfunktionären (DF) Lena Ring talade om sin verksamhet och hon kom att konkret exemplifiera två belysande fall gällande diskriminering. Beslutet om inrättandet av en DF för Stockholms stad fattades i samband med 1999 års budget av samtliga partier. Arbetet avses att hållas inom gränserna för diskrimineringslagstiftningen respektive arbetsmiljölagen och gäller därmed enbart diskriminering som sker inom arbetslivet, inte samhällslivet. Stockholms stads beslut återspeglar kommunens ståndpunkt om att diskriminering är oacceptabelt och att staden såsom arbetsgivare ska leva upp till de krav som lagstiftningen ifråga uppställer. Lagstiftningen gäller arbetsgivare och anställda i såväl förvaltning som bolag.

Stockholms kommun är den största i Sverige och är en av de största arbetsgivarna i landet. 48 000 är anställda inom den och det bor ca 700 000 invånare inom kommunen. Lena Ring har arbetat som DF sedan 2 000. Hon arbetar inte enbart med diskriminering utan även med jämställdhet (sedan 1977) och mångfald i förebyggande syfte. Skillnaden mellan Diskrimineringsombudsmannen (DO) och DF ligger i att den senare inte driver processer. DF är till för stadens arbetsgivare (chefer med personalansvar), anställda samt arbetssökande, det vill säga en opartisk instans för information, stöd och rådgivning.

Enskilda söker sig till DF och frågorna har handlat om jämställdhet, etnisk diskriminering, diskriminering på grund av funktionshinder och den psykosociala arbetsmiljön. År 2003 kontaktades DF av 56 personer, varav 32 var kvinnor och 24 män. Detta är en minskning i relation till år 2000 då 100 personer sökte DF. Detta beror på en rad faktorer, dels är det troligt att det förebyggande arbetet som DF gör har gett resultat dels på grund av att mörkertalet är stort.

I syfte att uppnå resultat förmedlar DF de problem som har uppstått för de enskilda till stadsdelskontoret. Problemen stannar alltså inte innanför samtalsrummets väggar. Förutom frågor som gäller enskilda individer har arbetet inneburit ett förebyggande arbete i form av utbildnings- och informationsinsatser för olika grupper. Studiebesök samt besvarande av frågor eller enkäter från universitet, högskolor, myndigheter, organisationer, och massmedia.

Lena Ring exemplifierade enligt följande:

En kvinna kände sig kränkt vid ett rekryteringsförfarande till ett arbete som undersköterska vid Stockholms kommun. Kvinnan var väldigt kompetent och hade erforderlig utbildning. Vid förfarandet talade rekryteringschefen om att hon inte fick ha på sig sjalen som hon bar om huvudet, den skulle skrämma våra äldre vårdtagare, sade han. Kvinnan kände till DF och hon kontaktade Lena Ring och talade om att hon aldrig blivit så kränkt under sin vistelse om 20 år i Sverige. Hon bad om hjälp varpå Ring bad henne att ringa till chefen för att få ut meritsammanställningen för den som rekryterades för anställningen. Hon ringde chefen och fick till svar att det var sekretessbelagda handlingar och att hon därför inte hade rätt att få ut dessa.

Lena Ring, som har till uppgift att vägleda och informera, griper in först då den enskilde gjort vad den kunnat med DF:s vägledning. Ring kontaktade chefen och fick samma svar på förfrågan om meritförteckningen. Ring talade om då att chefen hade fel.

Kvinnan sökte ett annat jobb och fick motsvarande bemötande av chefen på den förvaltningen. Meritsammanställningen för den som anställdes hade dessutom ”tappats bort”. Då chefen informerades om att kvinnan känt sig oerhört kränkt sade han att kvinnan varit allergisk mot djur och därför gått miste om anställningen. Kvinnan hade inte ens fått frågan ifall hon varit allergisk eller inte. Det hade heller inte framkommit av platsannonsen någonting om allergier. Kvinnan mådde mycket dåligt, men höll sig flytande tack vare DF som var där lyssnade, hjälpte och var som en ventil som underlättade för kvinnans psykiskt svåra tillstånd. Kvinnan gick vidare och orkade med Lena Rings hjälp att söka ett tredje arbete där hon mottogs med öppna armar. Hon orkade också att anmäla händelsen till DO och efter viss möda och besvär p.g.a. fackförbundets slarvighet, resulterade det hela i att hon fick ett skadestånd om 50 000 kr (efter skatt).

Ett annat exempel var det om funktionshinder där en stammande man nekades utbildning till tågförare. En hel del fall rörande elallergier och elsanering av rum har DF också handhaft, problematiken däri är ibland svårigheten att klassificera det som en sjukdom enligt Handikappsombudsmannen, HO.

## **EU-kampanjen För mångfald. Mot diskriminering**

*Maria Arbman, Hemmaannonsbyrå*

Efter pausen föredrog Hemmaannonsbyråns representant, Maria Arbman, om den kampanj som initierats av EU. Den ska verka på internationell, nationell och även regional nivå och är en s.k. paraplykampanj. Som en del av aktionsprogrammet mot diskriminering satsar EU-kommissionen på en femårig paneuropeisk informationskampanj för att bekämpa diskriminering på grund av etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionshinder och sexuell läggning. Kampanjen har temat "För mångfald. Mot diskriminering." och handlar i sin första fas främst om att verka för mångfald på arbetsplatsen. Kampanjen har tagits fram i nära samarbete med EU:s regeringar, fackföreningar, arbetsgivarförbund och frivilligorganisationer.

Startskottet för kampanjen gick den 16 juni 2003. Då presenterades den för den internationella pressen i Bryssel av Anna Diamantopoulou, EU:s kommissonär för sysselsättning och socialpolitik.. Kampanjen för att bekämpa diskriminering inom EU kommer att pågå under tiden 2003 till 2006. Bland annat kommer en informationsbuss att turnera i alla EU-medlemsländerna under 2004, inklusive de tio nya medlemsstaterna.

## **Erfarenheter av Funktionshindersombudsmannen i Stockholms stad**

*Riitta-Leena Karlsson, Funktionshindersombudsman*

Funktionshindersombudsmannen, FHO, Riitta-Leena Karlsson talade vidare om sitt arbete och dess funktion. Det framhölls ganska snart att FHO, till skillnad från den statlige Handikappsombudsmannen, inte företräder eller fungerar som ombud för enskilda med funktionshinder. FHO är kommunalt anställd och har funnits i tre år. Den verkar direkt under kommunstyrelsen och ska årligen avge en rapport med redovisning av årets verksamhet, belysning av brister samt redogörelse för förbättringsarbetet. FHO ska verka på ett generellt och strukturellt plan för att medborgare med funktionshinder tillförsäkras goda levnads- förhållanden. FHO ska vidare bevaka i vilken mån stadens miljöer och verksamheter anpassas till enskilda med funktionshinder samt förstärka ansvariga nämnder och styrelser i arbetet med att göra Stockholm till en stad med god tillgänglighet, service och omsorg. FHO:s uppdrag omfattar fyra huvudområden:

- Omvärldsbevakning och kunskapsförmedling, t.ex. att verka för att dagens design ska vara tillgänglig och funktionell för handikappade och inte att den ska vara förbehållen snobbismens värld.
- Uppföljning av lagstiftning, stadens policy dokument samt riktlinjer inom handikapp- området.
- FHO ska vara ett forum för funktionshindrade. Detta kan te sig i form av att information och upplysning görs inom utbildningar och kunskapsutvecklingskurser och genom möten med handikappsomsorgen etc. FHO ska alltså inte vara ombud eller ha någon företrädesroll för enskilda.
- FHO ska samverka med myndigheter och organisationer i syfte att uppnå goda samarbetskontakter med samtliga organisationer

De handikappolitiska styrdokument som ständigt är aktuella på dagordningen är *FN:s standardregler för att tillförsäkra människor med funktionsnedsättning delaktighet och jämlikhet* samt *Den nationella handlingsplanen för handikappolitiken* som antogs av riksdagen år 2000. Dokumentet är dessvärre inte känt bland stadens nämnder vilket är beklämmande. Det tredje styrdokumentet är på gång, det är på remiss. Det heter *Stockholm stads handikappolitiska program* och är uppbyggt uteslutande på de två ovannämnda styrdokumenterna. Det politiska målet är att Stockholm ska vara världens mest tillgängliga huvudstad år 2010.

## **Antidiskrimineringsbyrån Stockholm**

*Valerio Re*

SIOS projektet, Antidiskrimineringsbyrån Stockholm, ADB, inleddes för drygt ett år sedan. Projektledaren Valerio Re talade om sin verksamhet vars huvudsyfte är att hjälpa enskilda individer med deras ärenden. ADB arbetar med samtliga diskrimineringsgrunder etnicitet, trosuppfattning, kön, sexuell läggning samt funktionshinder. Projektledaren anser att huvudskälen till att bekämpa diskrimineringen är bl.a. att den är förödande för offret och att man går miste om mänskliga resurser. Samtidigt kostar det även samhället pengar och sist men inte minst så är det ett lagbrott.

ADB är partipolitisk och religiös obunden och styrs av en frivillig organisation och har egna lokaler som är lättillgängliga för samtliga. ADB ska verka för ett nätverk med olika aktörer som arbetar mot diskriminering samt vara en kunskapsbank. Den arbetar som tidigare framhållits med samtliga diskrimineringsgrunder samtidigt som den ger råd, stöd och förmedlar viktiga kontakter. ADB hjälper även till med anmälningar och ska verka som ett effektivt verktyg i kampen mot diskriminering.

Bäst av allt är nog det att den arbetar utan att debitera den enskilde. Kontakt sker vanligtvis per telefon varefter en besökstid oftast bokas in. ADB får besök så gott som dagligen men har även gjort enstaka hembesök. Självfallet råder tystnadsplikt för all form av kontakt och information som de enskilda initierar och förmedlar med och till byrån. Under det första året har byrån haft ärenden rörande samtliga diskrimineringsgrunder. Totalt har det handlat om 96 ärenden men redan i nuläget ser ADB att det kommer att bli fler i samband med att kännedomen om att byrån finns ökar.

Valerio Re, avrundade sitt föredrag med ett citat gjort av Earl Warren, domare i Högsta domstolen i USA under 50 och 60 talet. Denne sade att det fanns en teori som delades av många: ”Du kan inte förhindra diskriminering genom lagar, utan enbart genom att förändra människors attityder.” Detta är en falsk sanning. Sant i den meningen att man inte kan bli fördomsfri genom stiftandet av lagar, däremot kan tillämpningen av dessa påverka fördomarna och handlingsmönstret hos människor.

## Panelssamtal

Konferensen avslutades med ett panelssamtal, varvid Julio Fuentes ställde en fråga som samtliga i panelen fick ge ett svar på. Frågan var hur antidiskrimineringsarbetet på bästa sätt kunde läggas upp.

**Antonella Dolci** tyckte att diskrimineringsfrågan måste uppmärksammas mer i media, den måste upp till ytan för att en vederbörlig debatt kan göras. Målet borde också vara att det borde finnas en ADB i varje kommun, ett ansikte till vilket medborgarna kan vända sig till för att få hjälp och stöd på ett erforderligt sätt.

Vad gäller funktionshindersområdet anser **Riitta-Leena Karlsson** att man måste komma ifrån den rådande inställningen om att de funktionshindrade ständigt ska ha en särlösning och att ansvaret för detta ankommer på oss alla i samhället.

**Paul Lappalainen** besvarade frågan utifrån två aspekter, dels ansvaret hos den offentliga sektorn samt ansvaret hos de diskriminerade. Människor kommer att ändra sitt beteende först när det börjar kosta att diskriminera och det ankommer på policystiftare, politiker att stifta lagar som kan tillämpas på så sätt. De diskriminerade får inte heller vara tysta utan måste anmäla, annars händer ingenting. Man måste pressa och föra upp frågan på dagordningen, menar Lappalainen.

**Lena Ring** tyckte att man ska arbeta med utformning av de styrdokument som reglerar olika processer i kommunen.

**Valerio Re** ansåg att fackföreningar och arbetsgivare är viktiga aktörer i processen. Ansträngningar bör göras för att nå dem.

## Frågor och inlägg från deltagarna

### **En representant från FAI, (fackligt aktiva invandrare)**

sade angående den strukturella diskrimineringen att tjänstemännen som arbetar vid de olika myndighetsinstanserna är av kött och blod. Hur ska man då gå till väga för att ändra på deras mentalitet för att förebygga diskrimineringen inom det området. Lagstiftaren stiftar fina lagar som inte tillämpas, dessutom så inser den inte att problemet är stort även hos myndigheter och inte bara inom arbetslivet eller att man blir misshandlad av skinheads.

**Lappalainen** svarade att det är upp till dem som utsätts för diskriminering att anmäla detta. Gällande tjänstemännen sade Lappalainen att ett sätt att komma åt dessa är att välja deras chefer, deras chefer är politiker och det gäller att välja rätt sådana i valen och mellanvalen sade Lappalainen. Han sade även att det ankommer på invandrare att reagera när politiker säger att sysselsättning är lösningen på problemen, om inte invandrare reagerar kommer inte politikerna heller att göra det. Kvinnorna är duktiga i det avseendet, att reagera sade Lappalainen och att man bör dra lärdom av dem.

**Valerio Re** tyckte att man bör göra en anmälan för mycket än en för lite för annars kan man aldrig få veta om det leder till något resultat, man har ingenting att förlora. Det måste dessutom kosta att diskriminera.

### **En representant från Norrtälje kommun**

hade också ett inlägg som hon menade ingen egentligen vågar tala om idag. Det handlade om de kvinnor som för jämställdhetsdebatten i samhället men samtidigt inte accepterar andra kvinnor, som de muslimska kvinnorna med sjal. De accepteras fullt ut så länge dessa muslimska kvinnor inte ser ut som muslimer. Det är inte enbart muslimska kvinnor som samhället ser som ett problem utan det råder en hetsjakt på muslimer utan dess like i press och massmedia medan makthavarna är tysta., menade representanten Enligt Marthin Luther King är denna tystnad, ”den goda sidans tystnad” som skapar en djupare grogrund för kommande diskriminering i framtiden.

### **En representant från Adolfo & Sons**

talade om de fina lagarna och orden som skrämmer henne. Hon kommer från en f.d. apartheidregim och tycker det är skrämmande att den offentliga sektorn är samt de fackliga organisationerna med de fina orden och höga dokumenten inte gör någonting. Det är dags att vidta åtgärder istället för att skriva på ett sätt som inte är förankrat med verkligheten.

### **Ordförande för unga rörelsehindrade i Stockholms län**

Ställde följande fråga. Är det endast ett hopp om att staden skall bli världens mest tillgängliga stad år 2010? Karlsson sade att det inte är fel med högt ställda mål men att man även måste agera därefter och att åtgärder måste vidtas.

### **Representant från Järfälla kommun**

menade att det ligger på alla i synnerhet de politiska och förvaltningsledningarna att åstadkomma någonting konkret. Det leder inte till något om man enbart skriver om det i partiprogrammen. Representanten tyckte dessutom att lagstiftningen borde skärpas och att den borde tillåta positiv särbehandling. Denne ansåg att det i platsannonser skulle betonas att mångfald var en merit. Samtidigt undrade denne om det inte skulle uppstå en

kollision med kommunallagens regel om lika behandling för samtliga invånare i kommunen.

### **Representant från Botkyrka kommun**

sade att en viktig faktor är arbetet, försörjningen och lönen. Det ger en status i samhället, ”bostadskarriären”, ”karriär i föreningslivet” samtidigt borde man från kommunens sida stödja organisationer och nya nätverk för att bygga kunskap i den kommunala strukturen. Vad gäller anställningen så måste ett intresse skapas för betydelsen om det mekaniska system som kommunerna skapat vid anställningsförfarandet. Detta mekaniska system kan orsaka en omedveten diskriminering av chefer vid anställningsförfaranden.

**Lena Ring** ansåg att man verkligen måste se över rekryteringsförfarandet och sedan ta till övriga åtgärder som kan komma ifråga i syfte att eliminera diskrimineringen. En andra fråga är den om rädslan att ta fram och lyfta viktiga frågor, vårt civillikage är väldigt dåligt.

### **En representant från Skatteverket**

Projektledaren för Skatteverkets projekt för bättre kommunikation med medborgare med invandrarbakgrund sade att det finns ett stort behov av kunskap och förebyggande arbete i syfte att reducera diskrimineringen som förekommer varenda dag. På vilket sätt kan antidiskrimineringsbyrån samt andra aktörer inom samhället verka förebyggande.

## **Sammanfattning**

Julio Fuentes sammanfattade konferensen med följande nyckelord;

- Diskrimineringsfrågan är allas ansvar
- De berörda bör mobilisera sig
- Man ska övervinna den rädsla som finns kring diskrimineringsfrågor
- Det behövs fler i politiken som verkligen tar tag i dessa frågor
- Det behövs ett större arbete med styrdokumentet
- Det behövs flera antidiskrimineringsbyråer ute i kommunerna
- Rekryteringsprocessen måste ses över och revideras
- Det behövs fler lagar som tillförsäkrar de enskilda deras rättigheter samt befrämjar integrationen

## **Slutord**

Antonella Dolci tackade å SIOS vägnar samtliga föreläsare samt konferensdeltagare. SIOS och ADB ser konferensen inte som en engångsföreteelse utan som ett första steg i ett långt och mödosamt antidiskrimineringsarbete.

## Deltagare

Alexander Beshar	Antidiskrimineringsbyrån Stockholm, praktikant
Alessandra Giacomini	Antidiskrimineringsbyrån Stockholm
Adolfo Assi	Assi Adolfo & Sons
Beatrice Helldén	Botkyrka kommun
Bo Johansson	Botkyrka kommun, Ordf. Vård och Omsorgsnämnden samt Handikapprådet
Antonia Estam	Bromma SS
Amina Ek	Centrum mot rasism
Vedad Begovic	Eskilstuna kommun, Arbetsmarknads- och familjeförv.
Judith Kupersmidt	Eskilstuna kommun, Arbetsmarknads- och familjeförv.
Andrea Gaytán Vega	Fackliga Aktiva Invandrare, FAI
Mireya Neal	Fackliga Aktiva Invandrare, FAI
Tujia Kronkaskans	Fackliga Aktiva Invandrare, FAI
Ketema Demie	Fackliga Aktiva Invandrare, FAI
Elio Portocarrero	Fackligt Aktiva Invandrare, FAI
Annelie Ekblom	Förening Sveriges Dövblinda, FSDB
Yvonne Norrgård	Föreningen Norden
Linda Selin	Försäkringskassan Stockholms län
Michael Hofdell	Försäkringskassan Stockholms län
Lena Hansson	Försäkringskassan Stockholms län
Zlatan Hodzic	Försäkringskassan, Lokalkontorsområde Huddinge
Marianne Wretman	Försäkringskassan, Lokalkontorsområde Huddinge
Kristin Bergvall	Försäkringskassan, Lokalkontorsområde Huddinge
Lena Johansson	Försäkringskassan, Lokalkontorsområde Huddinge
Ulla-Britt Johansson	Handikappförbundens samarbetsorgan (HSO) i Stockholms län
Eva Elander	Haninge kommun, Medborgarkontoret
Anna Kimming	Haninge kommun, Medborgarkontoret,
Emil Högberg	Huddinge kommun
Raymond Sköld	Hyresgästföreningen
Ulla Blom Ivarsson	Integrationsverket
Khaled Assel	Integrationsverket
Raouf Ressaissi	Integrationsverket
Ann-Christine Johnsson	Järfälla kommun, Kommunledningskontoret
Lena Blom	Järfälla kommun, Kommunledningskontoret
Monika Boye Möller	Järfälla kommun, Kommunledningskontoret
Bo Johansson	Järfälla kommun, Kommunledningskontoret
Yvonne Hals Wattsgård	Länsarbetsnämnden i Stockholms län
Jörgen Kalmendal	Linköpings universitet, Tema etnicitet
Feryan Deniz	Länsarbetsnämnden i Stockholms län
Marie Nilsson	Länsarbetsnämnden i Stockholms län
Leif Johansson	Länskriminalpolisen
Helen Andersson	Länskriminalpolisen
Helene Görtzen	Länskriminalpolisen
Peter Carlsson	Länskriminalpolisen
Anki Meimermond	Länskriminalpolisen
Helene Christiansson	Länsstyrelsen i Stockholms län, Sociala enheten
Lena Fazel Rydberg	Länsstyrelsen i Stockholms län, Sociala enheten
Birgitta Vigil	Länsstyrelsen i Stockholms län, Sociala enheten
Lena Söderholm Kalmendal	Länsstyrelsen i Stockholms län, Utv.ledare integration
Birgitta Skog	Läraryrket, Botkyrka
Annie Mohl	Miljöpartiet de Gröna, Stadshuset
Pia Laurell	Neurologiskt Handikappades Riksförbund, NHR, Stockholm
Jan-Olof Högman	Neurologiskt Handikappades Riksförbund, NHR, Solna-Sundbyberg
Birgitta Lantz	Neurologiskt Handikappades Riksförbund, NHR, Solna-Sundbyberg

Paki Holvander	Norrtälje kommun, Mångfaldskonsult
Agneta Hildén Möllenborg	Norrtälje kommun, Servicechef
Maja Rajs Lundström	Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO
Martin Koff	PRO Stockholms län
Tekola Worku	Riksförbundet för Etiopier i Sverige
Lealem Birhanu	Riksförbundet för Etiopier i Sverige, Stockholms sektion
Åsa Cronberg	Riksförbundet för hivpositiva, RFHP
Maija Pekkanen	Riksförbundet för Trafik och Polioskadade, RTP-S
Karim Ghomri	Riksförbundet för Rörelsehindrade Barn- och ungdomar, RBU
Lászlo Garamvölgyi	Riksförbundet för Utvecklingsstörda Barn, Ungdomar och Vuxna (FUB), Stockholms läns styrelse
Kjell Bivén	Rinkeby Stadsdelsnämnd, Stockholms stad
Maria Nyström Agback	Schizofreniförbundet
Mladen Radojkovic	Serbiska Ungdomsorganisationen
Ann-Karin Lundström	Sigtuna kommun, Barn- och ungdomsnämnden
Marianne Öhgren	Sigtuna kommun, Personalstrateg
Saad Feli	SISU idrottsutbildarna, Stockholm
Ljiljana Laks-Pregl	Skatteverket
Solomon Ayele Woldemariam	Skatteverket
Lena Alksten	Skärholmens stadsdelsförvaltning, Stockholms stad
Pia Redlund	Sociala Missionen
Malin Törnqvist	Statens institut för särskilt utbildningsstöd, Sibus
Marie Aspensjö	Stockholms Dövas Förening
Stefan Cornescu	Stockholms Dövas Förening
Nina Andersson	Sundbybergs stad, kommunstyrelsens kansli
Åsa Lindström	Sundbybergs stad, kommunstyrelsens kansli
Birgitta Tångerby	Svenska Kommunalarbetsförbundet, Haninge Kommun
Alexandra Puccini	Svensk-kolombiansk Förening
Josefin Chamoun	Syriska Riksförbundet
Lena Mineirji	Syriska Riksförbundet
Anne-Marie Sjöhg	Tyresö kommun
Amie Hallqvist	Tyresö kommun
Marie Karlsson	Tyresö kommun, Demokratiberedningen
Sahar Mosleh	Unga Rörelsehindrade Stockholm
Karin Peters	Vallentuna kommun, Socialförvaltning
Två teckentolkar	

### **Medverkande**

Paul Lappalainen	Särskild utredare
Lena Ring	Stockholms stad
Riitta-Leena Karlsson	Stockholms stad
Valerio Re	Antidiskrimineringsbyrån Stockholm
Antonella Dolci	Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige, SIOS
Julio Fuentes	Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige, SIOS
Juliette Haddad	SIOS (konferensassistent)