



## § 89

### Riktlinjer för kamerabevakning KS/2023:00217

#### Beslut

1. Kommunfullmäktige fastställer riktlinjer för kamerabevakning.
2. Kommunfullmäktige medger teknik- och fastighetsnämnden rätten att vid behov revidera bilagor.

#### Sammanfattning

Kommunstyrelsen har 2023-06-09 § 113 lämnat ett förslag till beslut.

Riktlinjen gällande kamerabevakning syftar till att beskriva ansvarsfördelning och beslutsgång samt informationsbehandling i Botkyrka kommuns kamerabevakning, inomhus och utomhus.

Riktlinjen är utformad utifrån policyn för informationssäkerhet KS/2022:00076, säkerhetspolicyn KS/2007:364, KS/2008:364, KS/2019:705 och riktlinjen för informationssäkerhet KS/2022:00464 i Botkyrka, samt baserad på gällande lagstiftning och regelverk så som kamerabevakningslagen, dataskyddsförordningen (GDPR) och i linje med Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) vägledning inom området.

Riktlinjen ämnar vara ett arbetsverktyg i Botkyrka kommuns långsiktiga arbete att höja säkerhetsnivån.

Teknik- och fastighetsnämnden har behandlat ärendet 2023-05-23, § 48.

Teknik- och fastighetsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse. 2023-05-03.

I debatten yttrar sig Ing-Marie Viklund (L), Lisa Helsing (MP), Stina Lundgren (M), Max Möllerström (SD) och Stefan Dayne (KD).

#### Yrkanden

Ing-Marie Viklund (L), Lisa Helsing (MP), Stina Lundgren (M) och Stefan Dayne (KD) föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

**Propositionsordning**

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är kommunstyrelsens förslag. Ordföranden finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

**Särskilt yttrande**

Max Möllerström (SD) lämnar ett särskilt yttrande, bilaga 2.

**Protokollsanteckning**

Stina Lundgren (M) antecknar följande till protokollet:

Moderaterna välkomnar de nya riktlinjerna för kamerabevakningen i Botkyrka kommun. Kommuninvånare ska känna sig trygga och säkra. Kamerabevakning kan användas på ett effektivt sätt för att motverka inbrott och våldsbrott samt för att skapa trygghet. Moderaterna yrkar därför bifall till förslaget.

**Expedieras till:**

Samtliga nämnder

Trygghets- och säkerhetsdirektör Pernilla Vera-Jr.

Botkyrka kommuns styrdokument



## Regler utlämning/uttag/hantering av bildmaterial från kamerabevakning

### För den som begär ett uttag

Det är endast säkerhetssamordnare eller tjänsteman i beredskap (TiB) på Botkyrka kommun som kan godkänna att titta eller ta fram inspelat material för t.ex. Polismyndighetens räkning.

Begäran/kontakt ska tas med säkerhetssamordnare på berörd förvaltning under kontorstid. På tid utanför kontorstid kontaktas tjänsteman i beredskap (TiB).

Begäran görs alltid via blanketten ”Begäran uttag kvittens”, och innehåller följande delar:

- Orsak till att du behöver ta del av underlaget (vilken brottslighet/misstanke)
- Vilken verksamhet det avser (förvaltning samt namn på verksamhet)
- Vem som begär detta. Både den internt och externt (till exempel polis)
- Vilken tidpunkt din begäran avser (så avgränsat som möjligt, dag och timme)
- Vilken plats eller platser, vilken kamera eller kameror.

### För den som hanterar framtagandet

Ansvarig säkerhetssamordnare eller tjänsteman i beredskap skickar begäran till Botkyrka kommuns tjänsteleverantör för säkerhetsteknik. E-mejl: [cctv@mysec.se](mailto:cctv@mysec.se) eller telefon 08-775 42 60 vid brådskande ärenden. **OBS! Ring alltid och prata med Mysec efter ni har mailat.**

**Märk mejlet** med identifikationsdetaljer i ämnesraden om möjligt.

Exempelvis ”150XXX Banslättskolan Kamerabevakning”, så det blir enkelt och överskådligt i mejlkorgen (150XXX är larmsändarnumret) och bifoga den ifyllda blanketten ”Begäran uttag kvittens”.

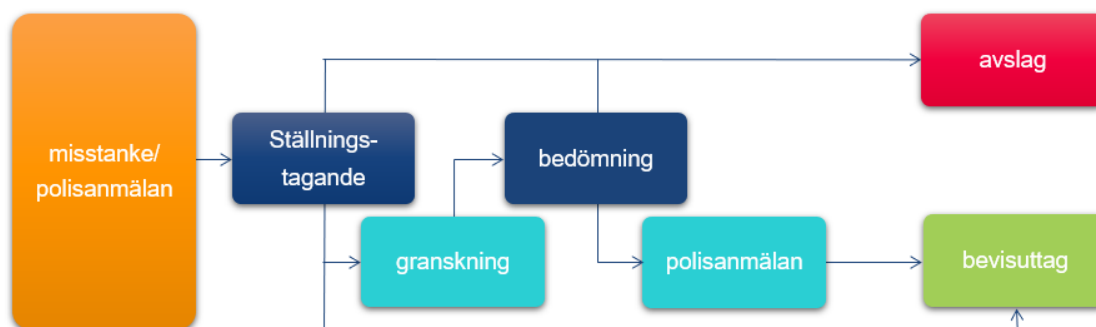
Mysec bekräftar sedan att materialet finns tillgängligt och polisen kan hämta ut det på överenskommen plats.

Det är kommunens tjänsteman som är ansvarig för att Säkerhetsleverantör fyller i och returnerar blanketten ”Begäran uttag kvittens”.

I alla ärenden måste dokument ”Begäran uttag kvittens” fyllas i. Denna ska fyllas i, även om ärendet inte blir beviljat.



Efter avslutat ärende skickas all dokumentation till registrator på respektive förvaltning. Registratorn har informationsansvaret.



Så här ska beslutsprocessen gå till.

Alla riktlinjer, regler och dokument finns på Botkyrka kommuns intranät, Botwebb under [botwebb.botkyrka.se/kamerabevakning](http://botwebb.botkyrka.se/kamerabevakning).

**DET HÄR ÄR ETT  
STYRDOKUMENT**

## RIKTLINJE

# Riktlinje kamerabevakning

Ett verksamhetsstöd för kamerabevakning



<b>Dokumentkategori:</b> Normerande
Beslutat av: Kommunfullmäktige
Antagen: 2023-06-20
Diarienummer: KS/2023:00217
Dokumentet gäller för: Samtliga nämnder
Dokumentansvarig: Kommunstyrelseförvaltningen
Ansvar för revidering: Trygghets- och säkerhetsdirektör

**BOTKYRKA  
KOMMUN**



# RIKTLINJE



/Nämnd/

Dnr: /Diariern/

/Datum/

Kod: /Processkod/

## 1. Sammanfattning

Denna riktlinje styr kommunens samordning av kamerabevakning som en av flera åtgärder för att skapa trygghet och förhindra brottsliga handlingar.

Riktlinjerna tydliggör kommunens förhållningssätt samt beslutsgång och ansvarsfördelning.

## 2. Inledning

### 2.1 Syfte

Botkyrka kommun har som mål att alla kommuninvånare ska känna sig trygga och säkra. Som en del av detta arbete kan kommunen använda sig av kamerabevakning. Riktlinjen avser den kamerabevakning som syftar till att minska skadegörelsen på och vid kommunens fastigheter samt vid allmänna ytor. För att tidigt upptäcka eller förhindra att en brand uppstår i kommunens fastigheter. I kombination med andra brottsförebyggande metoder kan kamerabevakning vara en verksam metod för att minska skadegörelse.

Kamerabevakning kan också användas för att förhindra andra brott så som inbrott, våldsbrott samt för att skapa trygghet. Forskning visar dock att kamerabevakning som enskild förebyggande åtgärd inte ger någon effekt, det är därför viktigt att insatser med kamerabevakning alltid genomförs i kombination med andra åtgärder.

Syftet med riktlinjerna är att tydliggöra Botkyrka kommuns förhållningsätt vad gäller användning av kamerabevakning samt beslutsgång och ansvarsfördelning. Riktlinjerna åskådliggör även vilka regler som gäller för att möjliggöra uppsättning och användande av bevakningskameror vid kommunens fastigheter, lokaler och platser, både kamerabevakning som kräver tillstånd och sådan som inte kräver tillstånd.

Kamerabevakning kan även användas för andra ändamål än att skapa trygghet och förhindra brottsliga handlingar, såsom exempelvis att förebygga olyckor och utöva tillsyn över till exempel vårdtagare. Denna riktlinje omfattar inte dessa typer av bevakning.



## RIKTLINJE

/Nämnd/

Dnr: /Diariern/

/Datum/

Kod: /Processkod/

### 2.2 Lagrum

Möjligheten att bedriva kamerabevakning styrs av två lagar:

- Kamerabevakningslagen (SFS 2018:1200) och
- Dataskyddsförordningen GDPR (EU 2016/679).

Kamerabevakningslagens syfte är att tillse att kamerabevakning bara används när bevakningsintresset väger tyngre än integritetsintresset. Som ett allmänt krav för kamerabevakning av alla typer av platser gäller att bevakningen ska bedrivas lagligt, enligt god sed och med hänsyn till enskildas personliga integritet. Kamerabevakningslagen gäller oavsett om allmänheten har tillträde till platsen eller inte.

Dataskyddsförordningen har stor påverkan på kamerabevakning, genom att de uppgifter som behandlas till stor del kommer att vara personuppgifter och anses vara integritetskänsliga. Det innebär att kraven på skydds- och säkerhetsåtgärder för bildhanteringen är höga redan i utgångsläget. Enligt Dataskyddsförordningen får personuppgifter bara samlas in för särskilda, uttryckligen angivna och berättigade ändamål och får inte användas för något annat syfte. Detta innebär att avsikten med kamerabevakningen måste bestämmas innan bevakningen påbörjas.

#### 2.2.1 Tillståndspliktig kamerabevakning

##### Plats dit allmänheten har tillträde

När kamerabevakningen används på en plats dit allmänheten har tillträde krävs tillstånd från Datainspektionen. Sådana platser kan vara:

- Allmänna ytor utomhus (gator, torg, parker, skolgård, idrottsanläggning etc.)
- Reception, entré, korridor fram till till exempel rektorsexpedition, skolsköterska och kuratorer.

#### 2.2.2 Ej tillståndspliktig kamerabevakning

##### Plats dit allmänheten inte har tillträde

Tillstånd eller anmälan krävs inte om kamerabevakningen avser en plats dit allmänheten inte har tillträde, men den som bedriver bevakning ska göra en intresseavvägning och dokumentera den. Sådana platser kan vara:



## RIKTLINJE

/Nämnd/

Dnr: /Diari nr/

/Datum/

Kod: /Processkod/

- Inomhus i skolor och de flesta arbetsplatser. Kameror får däremot inte, utan tillstånd, monteras och riktas så att de bevakar platser dit allmänheten har tillträde, till exempel vid entré och rektorsexpedition (samt vägen dit). Kameror får ej heller monteras och riktas mot platser där bevakningen framstår som uppenbart kränkande, exempelvis i omklädningsrum, toaletter, personalrum, utanför skolsköterskas expedition etc. I samtliga dessa fall krävs tillstånd för bevakningen.
- Låsta och inhägnade områden.

**Tillsyn**

Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) ansvarar för all tillsyn av kamerabevakning i Sverige och kan besluta om sanktionsavgift.

**3. Förberedelser och beslut**

Den nämnd, eller av nämnden delegerad tjänsteman, som ser ett behov av att komma till rätta med exempelvis omfattande skadegörelse eller annan brottslighet är ansvarig för att initiera en behovs- och kostnadsanalys avseende kamerabevakning. Beslut, om ansökan och/eller uppsättning av kamerabevakning av allmänna ytor, t.ex. gångtunnel, ur ett trygghetsperspektiv, fattas av respektive nämnd. Behovs- och kostnadsanalys samt tillståndsansökan och beslut genomförs av den nämnd som initierat behovet.

Hela beslutsgången för inköp och driftsättning av kamerabevakningen ska följa nedan steg.

1. Behovs- och kostnadskalkyl
  - a. Kartläggning av brottsutsatthet och intresseavvägning.
  - b. Beskrivning av alternativa förebyggande åtgärder.
  - c. Kostnadsbedömning och beslut om tillsättning av ekonomiska medel.
2. Beslut och ansökan
  - a. Bedömning av om kamerabevakningen är tillståndspliktig eller ej.
  - b. Ansökan och beslut om tillstånd hos Integritetsskyddsmyndigheten (IMY).





## RIKTLINJE

/Nämnd/

Dnr: /Diariern/

/Datum/

Kod: /Processkod/

3. Inköp och driftsättning
  - a. Beställning och driftsättning av utrustningen.

#### 4. Inköp och driftsättning

Ansvar för inköp av kamerautrustning och bevakningsåtgärd gäller enligt nedan.

##### **Inköp av licenser och serverutrymme**

Teknik- och fastighetsförvaltningen är systemägare och ansvarar för att lagringsplats (server) och licenser finns tillgängliga när behov uppstår.

Systemägaren ansvarar för att IT-system förvaltas på för verksamhetens bästa sätt och fattar de avgörande besluten om systemets anskaffning, driftgodkännande och avveckling.

Systemägaren bygger även organisationsstrukturen i systemet.

##### **Inköp av utrustning**

Systemägaren beslutar årligen om alternativ på lämplig kamerautrustning.

Nämnden, eller av nämnden delegerad tjänsteman, kontaktar systemägaren för samråd inför inköp av utrustning. Systemägaren ansvarar för sakkunskap och beställning av utrustning hos extern aktör.

Samtliga kostnader belastar den nämnd som fattat beslut om kamerabevakning.

##### **Bevakningsåtgärd**

För att förebygga skadegörelse, brott och brand så kommer vår larmcentral (Södertörns brandförsvarsförbund, SBFF) kunna gå in på kameror vid rörelse/aktivitet, likaså vid utlöst brand- eller inbrottslarm mellan klockan 19 och 06, samt helgdagar.

/Nämnd/

Dnr: /Diarienum/

/Datum/

Kod: /Processkod/

## 5. Underhåll och service av kameraanläggning

### 5.1 Underhåll

Kameraanläggning inklusive system ska regelbundet kontrolleras. Rutiner för detta finns i kommunens "Systemförvaltning – kamerabevakning".

Systemägare ansvarar för att underhåll och service av kameraanläggningen görs genom egen eller extern aktörs försorg.

Reparation och service av bevakningsutrustning och tillhörande IT-utrustning där material från kamerabevakning hanteras, ska ske på ett sådant sätt att bildmaterialet inte blir tillgängligt för obehöriga.

Kostnad för underhåll och reparationer regleras enligt gränsdragningslista för fastigheter.

### 5.2 Information om kamerabevakning/skyltning

Den som bedriver kamerabevakning är skyldig att informera allmänheten och besökare om detta, till exempel genom tydlig skyltning. Denna skyldighet inträder när bevakningsutrustningen sätts upp och omfattar alla typer av bevakning, det vill säga även icke tillståndspliktig bevakning. Systemägaren ansvarar för att skyltning finns.

Det ska även finnas information på kommunens hemsida om hur kommunen nyttjar sig av kamerabevakning, vilken lagsstiftning som gäller samt hur uppgifterna hanteras. Systemägaren ansvarar för att den generella informationen på kommunens webbsida är aktuell.

### 5.3 Förteckning över kameror

Systemägaren ansvarar för och upprättar särskild förteckning över de kameror som satts upp för bevakning och de beslut/tillstånd, inklusive giltighetstid, som gäller för denna bevakning.

Förteckningen ska omfatta samtliga bevakningsutrustningar, d.v.s. också de som inte kräver tillstånd från Integritetsskyddsmyndigheten (IMY). Av förteckningen ska framgå hur bevakningen anordnats, vilken utrustning som används samt det område som bevakas. Vidare ska det framgå vem som har det övergripande ansvaret för varje anläggning.



/Nämnd/

Dnr: /Diariern/

/Datum/

Kod: /Processkod/

#### **5.4 Regelbunden prövning av behovet**

Nämnderna ska som personuppgiftsansvariga i samråd med systemägare regelbundet pröva behovet av kamerabevakning samt kontrollera att eventuella villkor och förutsättningar som anges i tillståndet efterlevs.

### **6. Hantering av inspelat material**

#### **6.1 Förvaring och gallring av inspelat material**

Det inspelade materialet ska hanteras på ett sätt som minimerar risken för obehöriga att få tillgång till det.

De inspelade bilderna får inte heller sparas längre än nödvändigt för att uppnå syftet med bevakningen och inte längre än senast vid utgången av den tillåtna bevarandetiden. När fasta eller löstagbara lagringsmedier som innehåller inspelat bildmaterial från kamerabevakning inte längre behövs för sitt ändamål, alternativt att den längsta bevarandetiden enligt meddelat tillstånd har löpt ut, ska det inspelade bildmaterialet raderas på sådant sätt att uppgifterna inte kan återskapas. Personuppgiftsansvarig ansvarar för att inspelat material förvaras och gallras enligt kommunens gällande rutiner.

#### **6.2 Behörighet, granskning och utlämnande av inspelat material**

Personuppgiftsansvarige är ansvarig för det inspelade materialet.

Antalet personer ska begränsas och dokumenteras av personuppgiftsansvarig eller av denne utsedd tjänsteperson, se "Regler kamerabevakning – begäran hantering".

Granskning av bilder får endast ske då tillbud inträffat eller då misstanke råder om att ett tillbud skett. Med tillbud avses i detta fall icke tillåtna handlingar som exempelvis skadegörelse, brott, stöld eller våld. Tillbudet ska vara konkret på så sätt att det ska röra sig om avgränsad plats eller avgränsad tid.

Inspelade bilder omfattas av sekretess och får endast lämnas ut till brottsbekämpande myndigheter.

Bilderna måste hanteras så att missbruk motverkas. Det måste exempelvis kunna garanteras att bilderna inte ändrats eller ses/används av obehöriga personer.

# RIKTLINJE



/Nämnd/

Dnr: /Diariern/

/Datum/

Kod: /Processkod/

## 7. Roller och ansvar

### 7.1 Roller

#### Nämnderna

Nämnderna initierar behovet av kamerabevakning och följer riktlinjerna genom att vidare genomföra en behovs- och kostnadsanalys, samt fattar beslut om eventuell ansökan och inköp av kamerabevakning. Nämnderna står också för finansieringen av såväl förarbete som inköp, bevakning och drift.

Nämnderna är personuppgiftsansvariga för de personuppgifter som hanteras inom ramen för kamerabevakningen. Personuppgiftsansvarig ansvarar för hantering av det inspelade materialet samt den regelbundna prövningen av bevakningsbehovet. Uppdraget för genomförande kan delegeras till tjänsteperson.

#### Systemägare

Teknik- och fastighetsförvaltningen är systemägare och ansvarar för genomförandet av inköp och driftsättning samt underhåll och service. Systemägaren kan utse en systemförvaltare som ansvarar för den dagliga driften av kamerabevakningen. Finansiering av såväl inköp och driftsättning, samt underhåll och service, sker dock av den nämnd som beslutat om kamerabevakning.

### 7.2 Ansvar för kameraanläggning

#### Förberedelser

- Behovs- och kostnadsanalys, ansvarig nämnderna
- Beslut och ansökan, ansvarig nämnderna

#### Inköp och driftsättning

- Inköp av utrustning, ansvarig systemägare
- Inköp av licens och serverutrymme, ansvarig systemägare
- Bevakningsåtgärd, ansvarig systemägare
- Driftsättning, ansvarig systemägare

## RIKTLINJE



/Nämnd/

Dnr: /Diariern/

/Datum/

Kod: /Processkod/

### Underhåll och service

- Underhåll, ansvarig systemägare
  - Utrustning och skyltning, ansvarig systemägare
  - Information på webb (hemsida), ansvarig systemägare
- Regelbunden prövning av behovet, ansvarig nämnderna
- Förteckning av kameror, ansvarig systemägare

### Hantering av inspelat material

- Förvaring och gallring av inspelat material, ansvarig nämnderna/systemägare
- Granskning av utlämnande av inspelat material, ansvarig nämnderna
- Förteckning behöriga, ansvarig nämnderna

**Anställda inom kommunen kan läsa och hitta övriga relaterade dokument och regler på Botwebb, Botkyrka kommuns intranät. [botwebb.botkyrka.se/kamerabevakning](https://botwebb.botkyrka.se/kamerabevakning)**

**Referens**

*Fredrik Norberg, Göran Sahlsten*  
*Fredrik.Norberg@botkyrka.se*  
*Goran.Sahlsten@botkyrka.se*

**Mottagare**

Teknik- och fastighetsnämnden

## Riktlinjer för kamerabevakning

### Förslag till beslut

Teknik- och fastighetsnämndens förslag till kommunfullmäktige:

1. Kommunfullmäktige fastställer riktlinjer för kamerabevakning
2. Kommunfullmäktige medger Teknik- och fastighetsnämnden rätten att vid behov revidera bilagor.

### Sammanfattning

Riktlinjen gällande kamerabevakning syftar till att beskriva ansvarsfördelning och beslutsgång samt informationsbehandling i Botkyrka kommuns kamerabevakning, inomhus och utomhus.

Riktlinjen är utformad utifrån policyn för informationssäkerhet KS/2022:00076, säkerhetspolicyn KS/2007:364, KS/2008:364, KS/2019:705 och riktlinjen för informationssäkerhet KS/2022:00464 i Botkyrka, samt baserad på gällande lagstiftning och regelverk så som kamerabevakningslagen, dataskyddsförordningen (GDPR) och i linje med Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) vägledning inom området.

Riktlinjen ämnar vara ett arbetsverktyg i Botkyrka kommuns långsiktiga arbete att höja säkerhetsnivån.

## Ärendet

### Bakgrund

Botkyrka kommun har som mål att alla kommuninvånare och medarbetare ska känna sig trygga och säkra. Som en del av detta arbete kan kommunen använda sig av kamerabevakning.



Det finns i dagsläget flera kameraanläggningar som inte lever upp till de grundläggande kraven och det pågår ett arbete med att besöka alla befintliga anläggningar för att säkerställa att tillstånd och regelverk efterlevs.

Riktlinjen avser den kamerabevakning som syftar till att:

- Minska skadegörelsen på och vid kommunens fastigheter samt vid allmänna ytor.
- Tidigt upptäcka eller förhindra att en brand uppstår i kommunens fastigheter.
- Förhindra andra brott så som inbrott, stölder, våldsbrott samt för att skapa trygghet.

Riktlinjerna åskådliggör även vilka regler som gäller för att möjliggöra uppsättning och användande av bevakningskameror vid kommunens fastigheter, lokaler och platser för både kamerabevakning som kräver tillstånd och sådan som inte kräver tillstånd (anmälningsskyldiga).

Kamerabevakning kan även användas för andra ändamål än att skapa trygghet och förhindra brottsliga handlingar, såsom exempelvis att förebygga olyckor och utöva tillsyn över till exempel vårdtagare. Denna riktlinje omfattar inte dessa typer av bevakning.

### **Implementering, prioritering och efterlevnad**

Riktlinjen kommer att tjäna som ett stöd med att stärka upp Botkyrka kommuns hantering och tydliggörande av ansvar gällande kamerabevakning.

I detta arbete läggs också informationshanteringen gällande bildmaterialet över från enskilda verksamheter till att centraliseras hos centraliseras hos Digital Utveckling för att öka säkerhetsnivån.

För att få alla befintliga kameraanläggningar att uppfylla gällande lagstiftningar och funktion krävs en stor insats enligt nedan:

- Skapa ett säkert fastighetsnät i kommunen (pågår på Digital Utveckling).
- Byta ut gamla, obrukbara och trasiga kameror samt i vissa fall komplettera eller ta bort.
- Koppla upp respektive anläggning till central server hos Digital utvecklings serverrum.
- Dra nya ledningsnät i byggnader och implementera detta till det säkra nätet.
- Inventera/projektera hela kamerabeståndet på de befintliga anläggningarna (som vi känner till).



- Utbilda de som har kameraanläggningar på vilka lagar och regler som gäller.
- Projektera alla anläggningar inför ansökan och installation.
- Ansöka om tillstånd för kameror hos Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) löpande.
- Destruera gamla lokala servrar.

Följande bör utredas och klargöras vad som gäller angående kamerabevakning:

- Informationsansvarig i respektive förvaltning och/eller verksamhet
- Ansvar för att ansöka om kameratillstånd, samt ha en överblick över samtliga kameror i kommunen enligt kamerlagen och GDPR
- Ansvar för att projektering och att installationer görs av kameror
- Ansvarar för att underhåll och reparationer görs av kameran systemen
- Förvaltningsövergripande hantering som begäran av utdrag ur kameran system från myndigheter och enskilda personer
- Vad gäller för arbetsrättslig hantering som utdrag av bildmaterial inom kommunen

## **Ekonomiska konsekvenser av beslutet**

Under flera år har utbildningsförvaltningen avsatt investeringsbudget för kamerabevakning, som sedan har överförts till teknik- och fastighetsförvaltningen. Drift- och underhåll av utrustningen har uteblivit på grund av teknik- och fastighetsförvaltningens underfinansierade internhyresmodell. Med anledning av detta är statusen av systemen i mycket dåligt skick och uppfyller inte dagens tekniska krav.

### Kostnader åtgärder i befintliga kamerabevakningssystem

I Mål- och budget 2023 med flerårsplan 2024–2026 uppgår investeringsmedlen för kameraövervakning till sammanlagt 5 300 000 kr. Vi uppskattar att den ökade kostnaden för att uppfylla gällande lagstiftning och nya riktlinjen till 7 230 000 kr i ytterligare investeringsmedel fördelat över år 2023–2026.

Den ökade investeringskostnaden medför ökade kapitalkostnader. Kapitalkostnaderna belastar fastigheterna och behöver finansieras via motsvarande ökning av internhyran.

Utöver investeringskostnaden krävs det en personalresurs till att projektleda arbetet. Kostnaden för detta kommer belasta övergripande kostnader för fastighetsförvaltningen och därför behöver även denna finansieras av internhyran.





### Driftskostnader kamerabevakningssystem

Det årliga underhållet samt eventuella reparationer uppskattas till sammanlagt 3 400 000 kr över åren 2023–2026. Drift- och underhållskostnader belastar fastigheterna på samma sätt som kapitalkostnader och måste därför finansieras via ökad internhyra.

Den årliga ekonomiska konsekvensen för Teknik- och fastighetsförvaltningen blir 1 130 000 kr per år i 10 år i ökade driftskostnader, beloppet innefattar kapitalkostnader för investeringen samt drift- och underhållskostnader.

Om finansiering för investeringarna och drift uteblir, bör beslut tas om att stänga ner de anläggningar som ej uppfyller tekniska krav och rådande lagstiftning. Annars riskerar kommunen vite för att inte uppfylla gällande lagkrav.

### Tillsyn och Vite

De är Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) som är tillsynsmyndighet och kan även döma ut vitesbelopp på ett antal lagkrav som påföljd om organisationen inte efterlever dem.

GDPR är möjligtvis den mest välkända, men exempelvis kan även bristande efterlevnad av kamerabevakningslagen ge negativa ekonomiska konsekvenser.

John Glimtoft  
Tf Teknik- och fastighetsdirektör

Lena Myreliid-Knöös  
Fastighetschef

## **Bilagor**

- Bilaga 1 – Riktlinje kamerabevakning
- Bilaga 2 – Regler kamerabevakning-begäran hantering
- Bilaga 3 – Systemförvaltning-kamerabevakning

### **Expedieras till:**

Kommunfullmäktige

## **Systemförvaltning - kamerabevakning**

### **Lägga till och ta bort användare, åtkomstbegränsningar**

Systemägare ska lägga beställning till leverantör/entreprenör och likadant för oss som leverantör/entreprenör.

I beställning ska det tydligt framgå vilka rättigheter användaren ska ha (objektsindelning, granskning, uthämtning av material, livevy etc.).

Avbeställning av behörighet ska göras av närmaste chef till säkerhetssamordnare på teknik- och fastighetsförvaltningen, som därefter begär att borttagandet utförs av leverantör/entreprenör.

### **Ändringar i system och systemdokumentation**

Change Acceptance Boards (CAB), styrelse för beslut om förändring, beslutar om förfrågningar innan de slutförs. Dessa möten leds av säkerhetssamordnare på teknik- och fastighetsförvaltningen och genomförs varje kvartal. I gruppen ingår utsedd person från Digital utveckling, objekt- och systemförvaltare, leverantör/entreprenör. Alla bör ha teknisk kompetens.

Teknisk riskanalys måste göras innan beslut fattas och implementering genomförs. Detta för att säkerställa att vi uppfyller kraven enligt GDPR och dataskyddsriktlinjer.

### **Rutin larmcentral algoritmer vid automatisk detektering samt beslut om att titta på kameror**

Vid rörelse/aktivitet under tidsintervall klockan 19 – 06 aktiveras ett larmschema. För att larmet ska lösas ut krävs klassificering ”person som uppehåller sig i ett angivet område under en viss tid (20 – 60 sek)”. Larm visas per automatik på larmcentralen och där görs bedömningen av åtgärd (påkalla väktare eller polis).

Granskningsprocess för att se bilder är taget av videoanalysen var på bedömning görs av larmoperatör.

Alla loggar skall sparas i minst 12 månader. Efter fem dagar så är videomaterialet automatiskt raderat men logghändelserna finns kvar.

Larmcentralen kan också spela upp ett meddelande att personen befinner sig på ett bevakat område, där man ber personen att lämna området och att väktare är tillkallad.

Vi utlöst brandlarm/inbrottslarm kan larmcentralen ta beslut om att verifiera med hjälp av kamerorna om de finns en synlig brandhärd eller liknande. När beslut om att titta i kamerorna görs, så skall detta loggas i larmsystemet.

Larmcentralen ska alltid verifiera och skriva in orsak till granskning.



### **Destruktion**

Vid avvecklande av server ska lagringsmedia förstöras. Detta görs av två personer som båda kvitterar att detta har utförts samt bevittnats.

*Exempel: Anställda på Botkyrka tar server och åker till en anläggning som har som specialitet att destruera ovan, tillser att lagringsmedia är förstört och kvitterar därefter detta.*

### **Årlig revision av kameror, servrar etc.**

Enligt avtal mellan Botkyrka Kommun och leverantör/entreprenör ska följas.

- Årligt underhåll CCTV SSF1060 aktuell utgåva.
- Kontroll av bildlagring på lagrat material.
- Kontroll av filexport, att den fungerar.
- Kamerornas bildkvalitet och inställning enligt leverantörens krav samt tillståndsmyndighet.

Provbilder ska tas utifrån storleken på anläggning. Är anläggningen stor tas prover från cirka 25 % av totalt antal kameror. Om de finns kameror på platser där det är dåligt ljus ska dessa alltid prioriteras först och bilderna ska tas under sämsta förhållandet.

Videoanalysen måste kontrolleras att den fungerar enligt överenskommelse.

### **Årlig riskanalys**

Systemägare och informationsansvarig ska varje år göra en riskanalys av verksamheten och utgå från projekteringsunderlag. Varje kameraplacering ska ifrågasättas; uppfylls det som angivits i tillståndet? Kvarstår behovet av kameran, eller ska den flyttas eller demonteras?

Systemägaren ska också genomföra riskanalys på systemet.



Kommunfullmäktige

2023-06-20

## **Riktlinjer för kameraövervakning**

### **Särskilt yttrande**

Sverigedemokraterna har konsekvent argumenterat för att öka kameraövervakningen på platser som är speciellt utsatta för kriminalitet och där medborgarnas trygghet är hotad.

Vi anser att de föreslagna riktlinjerna är goda, men vi vill lyfta fram vikten av att utöka övervakningen till att även inkludera garage och parkeringsplatser. Vi har noterat en markant ökning av stölder, speciellt när det gäller bilar och deras katalysatorer över tid.

Enligt TT har antalet stölder av katalysatorer skjutit i höjden med över 10 000 procents ökning under de senaste åren. Värdet uppskattas till ca 150 miljoner kronor.

Därför menar vi att det är av yttersta vikt att intensifiera kameraövervakningen även inom dessa områden för att motverka denna oroande trend.

För Sverigedemokraterna Botkyrka,

Max Möllerström

Robert Stenkvist



## § 87

### **Återrapportering till Unescokoalitionen ECCAR/European Coalition of Cities Against Racism KS/2022:00669**

#### **Beslut**

Kommunfullmäktige godkänner Botkyrkas rapport till ECCAR, europeiska koalitionen av städer mot rasism.

#### **Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har 2023-06-09 § 111 lämnat ett förslag till beslut.

Inom ramen för sitt medlemskap i ECCAR, europeiska koalitionen av städer mot rasism, redogör Botkyrka kommun (vart fjärde år) för sina insatser och verksamhet inom ramen för Botkyrkas medlemskap i ECCAR. I rapporten som bifogas redogör kommunen för sina insatser enligt ett standardiserat 10-punktsprogram. Sammanfattningsvis har verksamhet pågått inom alla punkter, men tappade tempo under pandemin. Mot slutet av 2022 påbörjade kommunstyrelseförvaltningen en förvaltningsövergripande utbildningsinsats i Interkulturellt Botkyrka fritt från rasism och diskriminering, och kultur- och fritidsförvaltningen gick in i europeiska samarbetet SCORE (*Sporting Cities Opposing Racism in Europe*) tillsammans med lokala idrottsföreningar. Ytterligare en insats som kom i gång hösten 2022 är Botkyrkas kunskapspilot om interkulturellt ledarskap i skolan (KS/2020:243), detta inom ramen för kommunens medlemskap i Unesco LUCS.

Insamling av data genomfördes av Mångkulturellt centrum hösten 2022 på uppdrag av kommunledningsförvaltningen. Botkyrkas enkätsvar till ECCAR-mallen bifogas som pdf.

Kommunstyrelseförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse.

I debatten yttrar sig Ronnie Anderson (V), Anders Thorén (TUP) och Inger Ros (S).

#### **Yrkande**

Inger Ros (S) föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

**Propositionsordning**

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är kommunstyrelsens förslag. Ordföranden finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

**Protokollsanteckning**

Anders Thorén (TUP) hänvisar till Tullingepartiets protokollsanteckning i kommunstyrelsen.

**Expedieras till:**

Samtliga nämnder  
Samtliga förvaltningsdirektörer

Graz, 10.12.2021

CAT2-TKE\_SELFASSESSMENTTOOL/KS/KS/6

f

## ECCAR reporting tool

The ECCAR reporting tool consists of three parts:

- 1) General information on your city and its policies to fight racism and discrimination
- 2) Engagement with ECCAR: exchange and feedback
- 3) Reports on specific policies, actions and measures, which you like to share

General instructions:

To answer all the questions, you will need the following expertise:

- An **overview** of your city's context and activities and policies against racial discrimination in various areas of activity and across departments (Level 1 reporting)
- An **overview** of your city's motives to join ECCAR and your city's expectations from ECCAR membership. An overview of aspects on which your city would like to receive feedback from ECCAR or from ECCAR member cities. (Level 1 reporting)
- Somewhat detailed information on **one to three policies of your choice**, which proved effective against racial discrimination or in promoting equality of members of ethnic minorities. (Level 2 reporting)

It is highly recommended that you prepare your report using this word document. You can take your time to research your answers and to fill out the word document yourself or with colleagues. When you have finished preparing your responses, please simply copy/paste them into the reporting tool.

You can also enter your responses directly in the tool and save them to continue working on them later. It is possible to forward the partially completed survey to a colleague. When opting for directly inserting your answers, please note that the reporting session expires after 45 minutes of inactivity on your part. Please also note that you can no longer edit the responses once the final submission has been made.

When reporting, please do not refer to previous answers. Please rather copy and paste the previous answers to the relevant sections.

The fields highlighted in grey are **instructions for answering the questions**. Especially in level 2, there are also examples of possible answers provided. These examples are in no way intended to influence your answers, but only to facilitate them. The examples are taken from the [Toolkit for Equality](#).



## Level 1 – Questionnaire for the overall City Report

Below is a questionnaire for the ECCAR reporting tool based on the summary of information that was found to be of interest for the reporting city, the learning city, and/or the network as compiled by the International Centre and reviewed by the working group members. The questionnaire covers the “overall city report” (level 1 reporting), allowing ECCAR members to fulfil the minimum reporting requirements.

### City and context

1. Please select your city [*List of member cities and countries is provided in the online questionnaire, please select the one that fits*]

2. How many people live in your city?

- less than 20.000 inhabitants
- 20.001 to 100.000 inhabitants
- 100.001 to 500.000 inhabitants
- more than 500.000 inhabitants

3. Please describe the legal environment of your city/country

[*please tick all applicable options*]

- The country my city is located in is party to the European Convention on Human Rights (ECHR)
- The country my city is located in is party to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination (CERD)
- The country my city is located in has adopted domestic laws prohibiting racial discrimination and hate crimes
- The country my city is located in has adopted domestic law prohibiting racial discrimination in the private sector (anti-discrimination laws)
- My city has a legislative or regulatory competence on the prohibition of racial discrimination
- My city has its own legislation prohibiting discrimination within its own competence
- My city has implemented norms and rules preventing racial discrimination, e.g. anti-discrimination clauses in procurement
- Explanatory comments [*please type in your explanations if you like*]

4. What past/historical challenges apply to your city / country?

[*please tick all applicable options*]

- Colonial past
- Fascist past
- National socialist past
- Involvement in slavery and extreme economic exploitation
- Involvement in genocide
  - Other: Sweden was historically an important nation for the emergence of a racial biological ideology

5. Which challenges does your city currently face? [*please tick all applicable options*]

- Significant role of racist political actors
- Collecting data on ethnicity





- Significant racist movements in the population
- Coping with ethnic diversity
- Other: \_\_\_\_\_

6. Please outline the main achievements against racism in your city since the last ECCAR report. *[if this is your first ECCAR report: since your city became ECCAR member, max. 5000 characters]*

[During 2022, Rasmus Paludan, party leader of the far right and anti-Muslim party Stram Kurs, traveled around Sweden's multi-ethnic neighborhoods and provoked, among other things, by burning the Koran in each neighborhood visited. This caused a great debate about what are the limits of freedom of expression in Sweden, and where racist incitement against ethnic groups begins. Paludan's provocations caused riots in a couple of Swedish cities. Botkyrka, like other municipalities, however, managed to use their own resources in the form of district developers, leisure time leaders and social workers who, in collaboration with local civil society, successfully mobilized for a quiet reception of the far-right extremist agitator.]

### Anchoring of the commitment in the city

7. Which person is responsible for ECCAR within your city at the political level?

*[please tick all applicable options]*

- Mayor
- Vice mayor
- City councillor (Emanuel K)
- Other: \_\_\_\_\_

8. Who is responsible for ECCAR within your city at the administrative level?

*[please tick all applicable options]*

- Department for integration
- Department for culture
- Department for security
- Department for human resources
- Other: Department of urban development and planning , part of the Municipal Head office

9. How many people in your city are responsible for ECCAR?

*[There is a Human Rights Strategist position that is directly responsible for the coordination work with ECCAR and ICC. But there are also four other positions that, in their work with Public Health, Accessibility/disabled citizens rights, Children's Rights and national minorities rights, also have to deal with issues of racism. Consequently, the answer is 5 people. The municipality also have an overall intercultural strategy (within the municipal strategy for equality) as a political DNA that every employee is expected to understand and act in their day-to-day work in the municipality.]*



## 10. How many people in your city work on anti-racism / discrimination?

[It depends on the perspective from which the question is answered. In a way, everyone at the municipality of Botkyrka must work against discrimination, as the Swedish constitution clarifies that "Public Authorities must work for all people to be able to achieve participation and equality in society and for children's rights to be taken care of. The general public must prevent discrimination against people on the basis of gender, skin colour, national or ethnic origin, linguistic or religious affiliation, disability, sexual orientation, age or other circumstances that apply to the individual as a person." (The form of government 1974:152). Working against racism and discrimination is also written into the school law, which makes it extra important for teachers and schools. With this as background, it can be argued that the municipality's 6,000 employees must work against discrimination. However, there is a position with special coordinator responsibility for this work.]

11. Please describe the diversity in this team, i.e. the composition in terms of ethnicity, migratory background, gender, disability, etc.

[One man, four women. Four people with migrant background: one with background in the Middle East, one with background in Africa and two with background in Europe]

12. How many actions has your city implemented against racism since the last ECCAR report or since becoming member of the network in case it is your first report?

[The work against racism is integrated into many of the municipality's regular activities, which makes it difficult to think about this in numbers. Some actions that can be mentioned are:

- The creation of the Equality Strategy, a steering document in which Botkyrka's intercultural strategy was incorporated together with other steering documents within a human rights framework.

- Continued financial support to the Discrimination Agency in Alby, where people can get juridical advice

- Successful mobilization during the far-right Paludan's visit to Botkyrka thanks to district developers and local civil society actors

- Continued support for Botkyrka's Youth Council, where young people from different parts of Botkyrka, and with different ethnic backgrounds, are trained to participate in political discussions in society.

- Continued support to Mångkulturellt centrum, a municipal foundation that functions as a research center and cultural center that every year gives a prize, the K P Arnoldson prize against xenophobia and racism, to a person or an organization that has distinguished itself for its work against racism and discrimination.]

13. Please briefly describe these actions:

[please briefly outline the title of the action, the initial situation/need for this action, the initiator (city or civil society), the objectives, target groups/beneficiaries and the main actions carried out so far. Please remain briefly in your answer here, max. 5000 characters. If you would like to report in more detail, be kindly referred to Level 2 reporting]



The most important measure since the last report has been the adoption of the document Strategy for an Equal Botkyrka (SEB), in which the former Strategy for an Intercultural Botkyrka was incorporated. SEB was decided in May 2017, and it includes work against racism and discrimination fundamental and a priority area within the framework of intercultural development. Other equality areas in the strategy are public health, gender equality, the rights of the disabled, work against honor-related oppression and violence. These reflect current political priorities in equality. The strategy is written in such a way that other dimensions of equality such as national minorities and LGBTQ can be added.

The equality strategy is an important step in the direction of a sustainable Botkyrka. It frames the municipality's long-term and systematic activities against racism and discrimination with a focus on the limitations in an individual's development which may be the result of negative differential treatment based on outside perceptions ethnic or religious background of fellow human beings. The strategy follows one and the same logic for the corresponding limitations due to gender and functional ability. It covers three basic fields which in turn is interconnected

14. In which policy areas are ECCAR concerns specifically dealt with ECCAR's concerns?

*[Please indicate, in which of the listed policy areas your city has implemented actions to address racial discrimination, please tick all applicable options]*

- **Point 1: Monitoring, consultation, and collaboration** Botkyrka supports several contexts and activities that increase equal treatment and contribute to less racism and discrimination. Examples of these are Bot Church Youth Council, Bot Church's interreligious network, the handbook "Stop the rumour" and membership in the national platform LUCS. New since the last time is the municipality's development work with a universal design where, to begin with, parks are to be developed based on the needs that different groups of inhabitants who normally do not make their voices heard are to be able to influence so that places become welcoming for everyone. The concept has been established by the functional rights movement and has been adopted to also prevent other types of discrimination and exclusion.
- **Point 2: Data collection** We have continued to develop the work we laid the foundation for within the framework of the ECCAR collaboration, to develop the forms for measuring and following up racism and discrimination (ECCAR ADIX 2011 and "On the need to develop indicators for a municipal work against discrimination in Botkyrka, MKC 2011). In 2014, we took the next step in a knowledge pilot on equality data (Unesco LUCS 2014). These development works have left an impression in citizen and employee surveys where we analyze on what grounds the citizens experienced discrimination and in what context it happened. They have also left their mark on socio-economic analyzes during the Coro napanemic. The Municipak Head Office own measurements are supplemented with the local anti-discrimination agency's statistics and qualitative data on various individual cases from the local anti-discrimination bureau ADB Syd. In autumn 2022, the Multicultural Center published the anthology "To measure racism" where Botkyrka's development process with equality data during the period 2014 – 2017. An important message in it is that Botkyrka has a development work in both more systematically collecting and analyzing this data in the development of the activities. In addition to the above, the Multicultural Center (MKC) regularly conducts research projects that deal with issues of structural discrimination and racism. One of the larger research projects led by MKC since 2018 (with funding from the Swedish organization FORMAS) investigated the impact of the covid pandemic on vulnerable categories of inhabitants in Botkyrka.

**Point 3: Anti-discrimination office / Better support for victims of racism and discrimination** Botkyrka secures this point by part-financing a local anti-discrimination agency (ADB Syd). The Anti-Discrimination Bureau provides legal and moral support to inhabitants exposed to



discrimination from all over Botkyrka and annually provides the municipality with quantitative and qualitative data. The agency operates at the Multicultural Center in Fittja two days a week. The agreement between the anti-discrimination bureau and Botkyrka municipality also includes continuing education for the municipality's administrations and civil society in the law against discrimination.

- **Point 4: Information provision and awareness raising**

In addition to the information available on the web, Botkyrka's work for more participation in the work against discrimination and racism has taken place in collaboration with the local anti-discrimination bureau. A new step in this is that the culture and leisure administration, since autumn 2022, participates in an EU project together with local sports associations and cities in five other countries to counteract racism (SCORE - Sporting Cities Opposing Racism in Europe). The efforts are rigged with the support of the Municipal Head Office and Botkyrka's local anti-discrimination bureau.

The Municipal Head Office also has several collaborations that aim to create participation by including inhabitants from different areas and groups. Examples of this are the dialogue commission, the Platform, the council for civil society issues, the Botkyrka Youth Council and the media house Fanzingo. In 2022, Fanzingo completed an EU collaboration and has developed two new educational models to strengthen young people's voices: Reversed Town Hall/Caring City Map. The Multicultural Center's anti-racist prize in memory of KP Arnoldson is also a way to create participation. The public can nominate people or organizations that work against xenophobia and racism.

**Point 5: Human Resource Management, public procurement and service provision** The municipal Head office has developed the recruitment process, social issues in public procurement and in collaborations with the private sector, developed routines at the municipal One Stop Shops, routine to refer to the anti-discrimination bureau when inhabitants and employees want to make a report, policy and strategy for equality and accompanying action program, training efforts for civil servants ( web + IRL) and dilemma workshops. Botkyrka's commitment as an administrative municipality for the Finnish language is also part of ensuring service and work on equal terms. We also have various good examples of the administrations in anti-discrimination in practice in both operations and leadership.

- **Point 6 The municipality in cooperation as an active supporter of work on equal terms**

The municipality aims to act as often as possible to create equal opportunities. An example of this is the support we have given and are giving to organizations and social entrepreneurs who want to democratize success in different ways by creating equal conditions regardless of background. Examples of such are Kompis Sverige, Changers Hub, Miljonbemanning, The Good Talents, Löparakademin, Expedition Botkyrka, Kvinnoresurscenter and the media house Fanzingo, which in various ways helps young and old Botkyrka inhabitants and breaks glass ceilings.

- **Point 7 Housing** Botkyrka works with fair access to housing through our municipal housing company and the Social Services Administration has special work to prevent evictions of families with children. We have also had the routine of referring inhabitants who are discriminated against in the housing market in Botkyrka to the local anti-discrimination bureau. As a measure to prevent discrimination, Botkyrkabyggen has a transparent policy for how housing is distributed - a policy that is published on the website. Bot church buildings, transparent on the web. The political decision on mixed tenure forms and the construction of rental rights are Botkyrka's structural contribution to this.

- **Point 8: Education**



The schools follow the Swedish School Law Act, which states that each individual school must develop work that promotes an inclusive social learning environment, prevent, and react to situations of harassment and discrimination. Districts where the majority of students have a foreign background have a greater commitment and focus on working against discrimination and racism and developing intercultural competence, both in the classroom and in meeting students and parents with different backgrounds and life situations. This is done by developing inclusive leadership, working methods and methods that prevent and/or draw attention to prejudice, discrimination and racism. An example is "Language development approach". Another is a knowledge pilot (Unesco LUCS) on intercultural leadership in school, which is a special investment in education in an intercultural Botkyrka free from racism and discrimination for principals, deputy principals and other school managers.

- **Point 9: Cultural diversity**

The cultural and leisure Department in Botkyrka carries out a conscious intercultural work against racism and discrimination both in terms of supply and representation/diversity in cultural producers for the cultural experiences offered to be able to reach a wider audience of people interested in culture. The libraries and Botkyrka art gallery also work consciously with reception and content. One method that has been established in Botkyrka is collective mural painting, where artist Saadia Hussain leads groups of inhabitants to create art through conversation. The municipality also regularly organizes festivals, such as We are Botkyrka in Hågelby park, which is a meeting place for the entire Botkyrka. During the festival, various prizes are awarded to particularly committed people. Another example is the cultural festival This is Alby, which also attracts inhabitants from other parts of the municipality.

- **Point 10: Conflict management and public space**

The municipal administration has a collaboration with Botkyrka's interreligious network to prevent hate crimes connected to religion. Dialogue and intercultural cooperation between neighbors are other examples. The Education Administration, together with the Social Administration, has established Mentors in violence prevention work MVP and Tåget (the train), and in 2021 a Violence Prevention Center (VPC) was established which, among other things, offers mediation to young victims of hate crime. Botkyrka also has special expertise in working with honor-related violence and oppression as a matter of ensuring the individual's human rights.

- **Other: Right now starting up a collaboration between European cities in five countries through funding from the European Commission (SCORE - Sporting Cities Opposing Racism in Europe)**

15. Does your city collect data in relation to equality and discrimination?

*[please tick all applicable options]*

- No
- yes, the Statistical department (Citizen survey, Collaboration with Södertörns university and research collaboration with our local scientific foundation Multicultural Centre.
- yes, the University / a research institute cooperating with the city
- yes, the Anti-discrimination office or a counselling centre
- yes, other institutions: \_\_\_\_\_



16. Which other institutions collect data in relation to equality and discrimination in your city?  
[please name the institutions, which collect data on equality and racial discrimination in your city, max. 5000 characters]

The Multicultural center (MKC), a municipal foundation, regularly conducts research projects addressing issues on structural discrimination and racism. For instance, one of the bigger research projects led by the MKC with funding from the Swedish organization FORMAS investigated the impact of the COVID-pandemic on vulnerable categories of citizens I Botkyrka.

17. Which data collection mechanisms does your city use to reveal racist discrimination?  
[please tick all applicable options]

- Regular surveys.
- Reports of victim support services
- Case reports
- Criminal statistics
- None

## ECCAR membership

18. When did your city became ECCAR member?

[All years from 2004 provided, please select the year, that applies]

2007

19. What were the most important motives to join ECCAR?

[please tick all applicable options]

- Value-based decision, rooted in self-understanding of the city and its democratic responsibility
- Bias-motivated political movements
- Coping with ethnic and other diversity

20. What does your city currently expect from its membership in ECCAR?

Learning from other cities [please indicate how important this expectation is for your city]

- Very important
- Important
- Secondary
- Not relevant

Exchange with other cities [please indicate how important this expectation is for your city]

- Very important
- Important
- Secondary



- Not relevant

Reporting to other cities [*please indicate how important this expectation is for your city*]

- Very important
- Important
- Secondary
- Not relevant

Raise voice as a city at the European level [*please indicate how important this expectation is for your city*]

- Very important
- Important
- Secondary
- Not relevant

Being part of a UNESCO network [*please indicate how important this expectation is for your city*]

- Very important
- Important
- Secondary
- Not relevant

21. Does your city have any other expectations not listed? How important are they?

[*please type in your other expectations and how important they are, max. 5000 characters*]

- No

## Feedback and exchange with ECCAR

22. What aspects would you need feedback on to analyse and improve your city's work against racism and racial discrimination?

[*please type in the aspects, relevant for your city. Examples from other cities' feedback requests are: how to collect data on racial discrimination, how to anchor ECCAR commitment in the city, how to build an ECCAR team, max. 5000 characters*]

(The aspects of the work that Botkyrka would like feedback on are:

1. The collection of data for which can be used against racial discrimination

2. How to notice and deal with an insidious racist rhetoric in public debates that over time becomes accepted and legitimate,

3. How to deal with the effects of such rhetoric in a municipality like Botkyrka with an international population and its effect on trust in society.)

23. How could other ECCAR cities support you in your work against racism? On which aspects of your work could the input of other ECCAR cities help you?





[please type in the aspects, relevant for your city. Examples from other cities' requests are access to good practices from other member cities, space to speak openly about challenges and achievements, review of your city's strategy against racism, max. 5000 characters]

Botkyrka is particularly interested in exchanging knowledge of good practices against racism with other member cities. There is also a need to highlight and discuss practical difficulties in implementing antiracist practices, as an important need in their development.

24. What feedback methods would be useful to you?

[please tick all applicable options]

- Session with experts
- Discussion session with cities (peer to peer)
- Internal training
- Open webinar
- Other:

You may now report in more detail on up to three measures, actions or policies which you consider as good practice to be shared with other member cities. Do you now wish to report your cities' experiences and good practices?

Please note: If you would like to report measures, actions or policies later on, please save the survey *now* using the function in the top right corner and come back to it when you are ready. Selecting "no" will end the questionnaire and you will be unable to edit your responses after submitting.

- Yes [continue to Level 2]
- No [survey ends, please submit your responses, thank you very much]

## Level 2 – Experiences and good practices to be shared

Below you find the questionnaire for the ECCAR reporting level 2. The questionnaire covers the "cities' experiences and good practices to be shared" (level 2 reporting), allowing ECCAR members to report in more detail on their actions applied. The findings will feed into an ECCAR database on good practices. Please report on **one** measure, action or policy which you consider as good practice to be shared with ECCAR member cities. You may report on an ongoing measure, but please make sure that you and your colleagues have experiences with developing the concept, engaging stakeholders, putting into practice the concept, as well as impact and outcome. You may save the information provided by you and forward the questionnaire to a colleague of yours.

When answering the following questions, please consider only one **action**. All questions are related to this specific action.





Please enter the title of your action: District Development as a cross-sectoral municipal activity and infrastructure ensuring equal treatment regardless of origin and district

## Developing the concept

This section aims at classifying your action, so that it is easier for other cities to find it in the data base. Moreover, we would like to know how you developed the concept for this action, on which evidence it bases and how you argued and negotiated for it.

1. Please select the area of activity to which your action **fits best**:

*[this question aims at classifying your action. Thus, please select only one area – the area to which your action fits the most]*

- **Monitoring, consultation and collaboration**
- Data collection
- Anti-discrimination office / integration office
- Information provision and awareness raising
- Public procurement and cooperation with the private sector
- Human resource management
- **Service provision**
- Housing
- Education
- Cultural diversity
- Conflict management and public space
- Other:

2. Which city function is your action **related to the most**?

*[this question aims at classifying your action. Thus, please select only one area – the area to which your action fits the most]*

- **The city as a democratic institution**, e.g. monitoring discrimination, advisory boards, policies concerning the right to vote
- The city as a **rule-maker**, e.g. city council decisions, conventions, Charter for Diversity, Action Plan, legal advice services, ombuds-institutions
- The city as an **employer**, e.g. affirmative action, diversity management, self-commitment by staff, equality requirements in employment contracts of management staff
- The city as a **service provider**, e.g. immigrant services, trainings, culturally sensitive healthcare, critical reflexion of ethnical stereotypes in art works or sports
- The city as a **public contractor**, e.g. anti-discrimination clauses in procurement contracts

3. What specific current situation on racism does the action address in your city?

*[please briefly describe the initial situation in your city, that brought about the need for this action, max. 5000 characters]*

**[A locally anchored, cross-sector work with district development that involves civil society makes it possible to work against tendencies of ethnic and religious polarization in specific**



neighborhoods, as well as expressions of racist provocation from right-wing extremist actors and to counteract the negative social effects that the ethnic segregation that characterizes the municipality can have locally- and also as a tool to Sustainable Development Goal 16 on peaceful and inclusive societies. This is done, among other things, through work that promotes dialogue and certain positions that can act as bridge builders between local actors, such as ethnic associations, and the municipality.]

4. On what evidence is the preparatory phase and decision making based?

*[please describe in detail what trigger the political will to this action? Was it evidence from a study, civil society actor's opinions, is the action applied to implement an Action Plan, etc. max. 5000 characters]*

[The action is part of the regular municipal structure; the work takes place on a continuous basis and has a long history in Botkyrka. The action is because Botkyrka has chosen to have central political organization combined with an administrative decentralization, where officials are brought closer to the municipal districts, unlike, for example, Stockholm, which has established political district committees. This structure and its benefits for district development links to research on the need for cross-sectoral coordination when it comes to combating the negative effects of ethnic and economic segregation. The district perspective and the belonging municipal infrastructure have emerged from the coordination of municipal work that emerged during the 80s and solidified during the 90s, to promote a good growing up environments for children and young people, not least in districts with a large proportion of people with a foreign background. However, the process has developed organically, based on local needs. Research has subsequently confirmed that the intervention is relevant to address negative effects of ethnic and economic segregation.]

5. Does the action explicitly aim at one or several of the following goals?

*[please tick all applicable options]*

- Guaranteeing/establishing equality
- Facilitating participation
- Promoting equal opportunities
- Ensuring equal treatment

6. What is the main aim of the action in terms of discrimination in the enjoyment of human rights?

*[please select the option, which fits best]*

- To prevent discrimination
- To eliminate discrimination
- To sanction discrimination

7. Specific objectives: what is the expected impact of your action?

*[please describe the action's main objectives and the impact, that is expected from the action, max. 5000 characters]*

[The expected impact of this action is formulated in the document Guidelines for



district development in Botkyrka, [ Riktlinjer för områdesutveckling i Botkyrka, KS/2017:96 ]: "It is about development of Botkyrka from a district perspective. By starting from the specific needs and challenges of the local districts, both in the short and long term, the contributions of the citizen processes are led and coordinated to reach the municipality's common goals.

District development includes:

- Analysis: Assist with neighborhood analysis.

- Activating governance: Develop, coordinate, and lead the implementation of district-wise development programs and annual action plans.

- Follow-up: Assist with follow-up of enforcement and implementation (the municipal board's supervisory duty).

- Coordination: secure coordination of efforts within the citizen processes in each district based on development programs and action plans.

- Stimulate new ways of working and create cooperation between local actors, both municipal and other.

- Work to increase the participation of Botkyrka inhabitants in urban development and ensure that initiatives are taken care of.

- Promote that the municipality enables and strengthens the involvement of civil society.]

8. Who is the main actor of this action?

[who is responsible for this action? Please tick the option, that fits most]

- Local authority
- Civil society
- Civil society is commissioned by local authority

9. Target groups: Who are the participants and beneficiaries of your action?

[please indicate the target group and the beneficiaries of the action. E.g. if your city implements training for civil servants, the civil servants will be the target groups and the city's inhabitants will be the beneficiaries, max. 5000 characters]

[Municipal departments and units, local civil society and local inhabitants in Botkyrkas different districts]

n

10. Please briefly describe your action

[please briefly outline the title of the action, the initial situation/need for this action, the initiator (city or civil society), the objectives, target groups/beneficiaries and the main actions carried out so far. Please remain briefly in your answer here, max. 5000 characters]

[This action addresses the effects of structural racism. The work with local community development is based on Botkyrka's geographical division into the municipal districts of Alby, Fittja, Hallunda-Norsborg, Tullinge and Tumba-Grödinge, where the first three districts are characterized by a higher proportion of people with a foreign background, many of them from non-Western countries, with households that on average have less financial resources and a more precarious work situation than those in other parts of the municipality. The municipality is thus marked by an



ethnic segregation, where the northern parts of the municipality also suffer from a tangible territorial stigmatization. The work with district development counteracts the negative effects of an ethnic urban segregation in the municipality, which tends to reinforce processes that lead to greater inequality. The work with local community development is built into the municipality's regular administration and is primarily controlled through strategic development programs, district analyzes and action plans.

The district perspective and the connected municipal infrastructure have emerged from the coordination of municipal work that emerged during the 90s, in order to create good growing up environments for children and young people, not least in districts with a large proportion of people with a foreign background. The process has developed organically, based on local needs. By starting from the specific needs and challenges of the local district, both in the short and long term, the contributions from citizen processes are led and coordinated to reach the municipality's common goals. The work makes it possible for Botkyrka inhabitants, regardless of background, to participate in the development of their own neighborhoods, and safeguards their initiative, as well as strengthens the involvement of civil society. The community development work also makes it possible for the municipality to act according to more locally anchored analyses, which is necessary in the coordination of its resources and in the development of locally relevant development programs. The work is also of great benefit to the municipality's follow-up work regarding the local outcome of various investments. This work was, for example, central when the municipality together with actors from the local civil society succeeded in mobilizing people in the municipality's multiethnic neighborhoods for a quiet reception of the far-right provocateur Paludan's during the year 2022.]

11. Which actors are responsible for the implementation of the action?

*[please tick all options that apply]*

- Mayor / vice mayor
- City councillor
- **Public officials**
- Contractors / service providers
- Civil society actors (NGOs, associations)
- Others, namely: \_\_\_\_\_

12. How much budget is dedicated to the action per year?

*[please select the option, that contains the amount of the annual budget for this action]*

- Up to 10,000 Euro
- 10,001 to 50,000 Euro
- 50,001 to 100,000 Euro
- **100,001 to 200,000 Euro**
- More than 200,000 Euro

13. Where does the budget come from?

*[please indicate whether the city provides temporary funding, i.e. in the frame of a project or whether the city funds the action ongoing or whether there is an external budget available for this action. If more than one options apply, select all applicable options]*

- Temporary external funding, e.g. project grant



- Temporary internal funding
- The city's global budget

14. Please indicate the time frame and the duration of the action:

*[i.e. start date / end date or start date ongoing, max. 5000 characters]*

[The work has been ongoing and developed continuously along with the experiences done since the 1980s.]

15. What resistance did you have to face during the development of the concept? Both internally (within the administration and on a political level) and externally (citizenship, organizations, etc.)?

*[please indicate who objected or resisted the action and with which arguments. This way, other cities, who aim at implementing a similar action, may be better prepared for such resistance, max. 5000 characters]*

[Among the major challenges that the work has had to deal with is the traditional silo-organizational structure in the municipality, where the various administrations sometimes find it difficult to cooperate. A challenge that arises here is, for example, how planning of future activities takes place, as integrating territorial planning challenges traditional sectional planning.]

16. What specific challenges did you face during the **development of the action's concept** and which solutions did you find?

*[please report as simply and concretely as possible about specific challenges and solutions found during the conceptual phase of the action, max. 5000 characters]*

[One challenge was to make a holistic and integrated perspective on urban development relevant and understandable for civil servants who work within an administration. This challenge remains, as the public administrations tend to organize themselves around their own activities, so it is a constant effort to remind the importance and relevance of the integrated, cross-sectoral and locally anchored community development.]

## Planning and stakeholder engagement

In this section, we would like to learn how you identified the most important stakeholders and cooperation partners for your action. Moreover, we would like to learn how you engaged them and motivated them for collaboration – how did you bring them on board?

17. Who are the most important cooperation partners / stakeholders, e.g. mayor, councilor, anti-discrimination office? *max. 5000 characters*

Among the most important stakeholders is the mayor of the municipality, as community development perspective is written into the municipal council's regulations. Each administrative committee's mission is defined through a regulation [Reglemente], where a holistic and integrated perspective on district-based community development is written. In addition to the mayor and those who sit on the different administration's political committees, the action also affects representatives from local actors, both municipal and other actors, as well as the district developers.



18. What were the three main arguments for engaging these stakeholders / cooperation partners?

*[which arguments did you use to bring these stakeholders / cooperation partners on board? max. 5000 characters]*

[ It is about: 1) adapting to Botkyrka's demographics and differences between different parts of the municipality; 2) to build on the progressive value-based politics and practices that have characterized the municipality for a long time and 3) to operationalize thoughts about the importance of living democracy. These arguments are in line with the realization that good results require an integrated way of working, that is, a way of working that allows several people to take responsibility for the development of the neighborhoods.]

19. Did the target group participate in planning?

- Yes
- No

20. Where did you get inspiration for the action?

- Directly from a city
- From the ECCAR network
- From the Toolkit for Equality
- From other sources, namely: It is not about a limited action, but a way of structuring the municipality's work that has a long history and is an integrated part of the municipality's regular organization

21. What specific challenges did you face during **planning and while engaging stakeholders**, and which solutions did you find?

*[exemplary challenges: the budget was difficult to calculate; stakeholders were reluctant to cooperate; the mayor of your city was difficult to convince about the action. Exemplary solutions: you argued for the measure based on scientific evidence; you argued with benefits for the municipality and the consequences that can otherwise arise, max. 5000 characters]*

[The action goes against traditional ways of thinking about municipal organization, see above answer to question 15]

22. What were the most important drivers and leverages in relation to your action?

*[please name them briefly, max. 5000 characters]*

[To develop a structure that gives the municipality readiness and opportunity to act both short-term and long-term with the district's needs in focus, with local anchoring. This is also what is now in place.]

## Putting the action into practice and daily work

In this section, we are interested to learn how you put your action into practice and how the daily work takes place.



23. What were the most important procedural steps in putting your action into practice?

*[please list them briefly. Examples for important procedural steps are related to: providing/renting an office / premises, inner-city communication, public relations, hiring of staff, etc., max. 5000 characters]*

[Central to this action is that the work has grown and developed from below. It is based on identified needs at the local level, as well as on the possibility of addressing problems together with the local actors who are affected. It is also central that the perspectives behind the need for a municipal take on community development are written into the municipality's governing documents and regulations.]

24. How did you access the target group?

*[which means did you apply to reach the target group of the action and which worked best? max. 5000 characters]*

[See above, part of the ordinary operations]

25. Public relations: how did you make your action visible in the city?

*[please describe which PR strategies / channels you used to make your action visible in the city, max. 5000 characters]*

[The action is part of the ongoing municipal work. The district developer's recurring meetings make the work visible to local actors. The work often leads to local events and activities, such as e.g. festivals, inaugurations or theme days, which make the work visible to inhabitants and to a wider audience.]

26. What specific challenges did you face when **putting your action into practice and during the daily work**, and which solutions did you find?

*[examples for possible challenges of an ongoing practice are: making the action known in the city; accessing the target group; hiring staff. Examples for possible solutions are: engaging multipliers to access the target group, communicating the expected benefits of the action, organizing a PR-event, whereby the Mayor supports the action, max. 5000 characters]*

[A challenge when it comes to operationalizing the action is to create and maintain contact with relevant local actors, something that requires long-term presence and the creation of trusting relationships. Part of this is also about creating realistic expectations for what the work can lead to for the actors involved. Other challenges are that this action leads to changes in the traditional organization of municipal organization, and that there must be funding for the action that is part of the regular budget – it should not be project-based, in other words.]

## Impact and outcome

27. Which impact and outcomes were achieved by the action?

*[please briefly describe the impact and outcomes of your action, max. 5000 characters]*

[Over the years, the action has contributed to an increased trust capital in the districts between district strategists and involved local actors, something that has been fundamental for the local anchoring of the municipal work and for counteracting the negative social effects of ethnic segregation at the district level. It has made it possible for local actors, for example women's groups, ethnic associations or small companies owned by people with a foreign background, to be able



to participate in the work with district development, as well as to be able to participate in the mobilization around common challenges in the local district.]

28. Was the action evaluated in respect to its impact?

- Yes, periodically
- Yes, more than once but not periodically
- Yes, once
- Not yet, but it will be evaluated
- No
- I do not know

*If the action was evaluated at least once:*

a) a) Who evaluated the policy?

[was the action evaluated by the city or the implementers of the action, e.g. by feedback questionnaires among beneficiaries. Or was another actor / institute commissioned with the evaluation, max. 5000 characters]

[It is part of the municipality's continuous follow-up work, including annual reports.]

b) Please briefly point out the methods you applied during the evaluation

[The action is not a short term project, but a permanent and incorporated dimension in the regular municipal work that responds to Botkyrka's overarching goal of democracy and equality. The evaluation takes place in each municipal administration, in the ordinary follow-up work, via reporting of past concrete activities in two interim reports and an annual report each year.]

c) Was the evaluation indicator based?

- Yes
- No
- I do not know

d) How was the target group of the action involved into the evaluation?

[e.g. by means of having a say during feedback sessions; or was the evaluation rather based on indicators for the realization of the action's objectives, e.g. number of beneficiaries, max. 5000 characters]

[This takes place through the everyday contact between district developers, inhabitants and the civil society on which the action is based.]

29. According to your experience, would you deem the practice

- Very good
- Good
- Improvable
- It did not meet the expectations





30. What made your action successful? Please outline the 3 key factors of success

*[examples for success factors are: political will to provide adequate resources for the action; visibility of the action in the city; good contacts with local press; clearly defined purpose of the action, etc., max. 5000 characters]*

[The factors that contributed to making this action successful are: 1) a long-term and local contact with different groups of inhabitants in the various municipal districts 2) a continuous presence of "District strategists", or municipal community developers with the right skills in the districts and 3) a holistic perspective on needs and efforts and a cross-sector municipal preparedness to meet these needs.]

31. Please outline 3 lessons learnt

*[based on your experience with this action, what would you share with other cities as a lesson learnt? What should other cities avoid, when developing or implementing a similar action? max. 5000 characters]*

[1: It is important that the municipal structure that enables cross-sector municipal work that counteracts the negative effects of segregation is sanctioned and anchored at the highest political level; 2: It is central to develop routines that enable participation from affected inhabitants and officials; 3) it important to secure permanent and sufficient resources to carry out the action, financially and in terms of personnel and time.]

32. What makes your action sustainable?

*[e.g. the action is anchored in the city's constitution / statute, the budget covers costs for PR and awareness raising, the evaluation process is transparent, max. 5000 characters]*

[What is crucial about this action is that it is not a project. Research shows that addressing structural problems, such as structural racism, with projects is not effective. These tend to only exist while temporary funding is available, and rarely affect the existing structures. The sustainable aspect about this action is therefore that it is part of the municipality's regular structure and work.]

33. Would you recommend the action to other cities?

- Yes
- No

34. What were the most important challenges during the evaluation and impact assessment of your action, and which solutions did you find?

*[examples for possible challenges in relation to evaluation: only quantitative indicators (e.g. number of beneficiaries) are used; beneficiaries are hesitant to provide feedback openly. Examples for possible solutions: using qualitative and quantitative indicators for evaluation; making the purpose of evaluation clear to the beneficiaries and assuring them, that they will have no disadvantages from providing criticism or suggestions to improve; taking the feedback into account for follow-up mechanisms, max. 5000 characters]*

[The biggest challenges with this action were 1) to evaluate relationships of cause and effect in the work of developing, justifying and permanenting a locally rooted, cross-sector work under the auspices of the municipality as a response to the challenges that Botkyrka municipality has, among other things, with an ethnic segregation and stigmatization of the multi-ethnic



neighborhoods, as well as 2) to derive positive effects that are discernible in local districts to the long-term work within the regular structure.]

Thank you for reporting about this action. Would you like to report on another action?

- Yes [continue to new measure, repeat Level 2]
- No [survey ends, thank you so much for your detailed information. Please submit the survey]

Level 2, additional measure (repeat for up to three measures total):

[Please copy the Level 2 questions (starting from p. 7) and fill in the answers with regard to the second measure, you wish to report. You can report on up to three measures in the tool]



# DET HÄR ÄR BOTKYRKA

## Återrapportering till Unescokoalitionen ECCAR KS/2022:00669



## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	3
Bakgrund .....	3
Inledning.....	4
Insatser inom ramen för ECCAR: s 10-punktsprogram mot rasism och diskriminering .....	4
Nya insatser sedan förra återslagberättelsen (KS/2018:490).....	7
Områdesbaserat arbete - ett exempel på etablerad verksamhet i Botkyrka som bidrar till ökad inkludering mot rasism och diskriminering .....	8

## Sammanfattning

I denna rapport redogör Botkyrka för insatser och verksamhet inom ramen för vårt medlemskap i ECCAR, europeiska koalitionen av städer mot rasism. Under en period har arbetet tappat tempo och en bidragande orsak har varit pandemin. Mot slutet av 2022 kom utvecklingsarbetet i gång igen. Vi påbörjade en intern utbildningsinsats i Interkulturellt Botkyrka fritt från rasism och diskriminering, kultur- och fritidsförvaltningens gick in i europeiska samarbetet SCORE (*Sporting Cities Opposing Racism in Europe*) tillsammans med lokala idrottsföreningar. En annan insats som stått still under pandemin har varit Botkyrkas kunskapspilot om interkulturellt ledarskap i skolan (inom ramen för kommunens medlemskap i Unesco LUCS). Piloten (KS/2020:243) kom i gång under hösten 2022.

Den senaste åiterrapporteringen genomfördes 2018 (KS/2018:490). 2019 kompletterades rapportmallen med ett avsnitt där medlemsstäder får redogöra för en särskild insats som vi bedömer har betydelse för uppfyllandet av vårt åtagande som medlemmar. En annan ny anvisning är att vi ska tydliggöra vad som är nytt sedan senaste rapporten. Den nya rapportmallen ställer också frågor om strukturella förutsättningar, det vill säga vad som finns på plats i organisationen för att säkerställa långsiktigheten och hållbarheten i insatserna, både politiskt och i tjänstepersonorganisationen.

## Bakgrund

ECCAR står för European Coaliton of Cities Against Racism och etablerades i Nürnberg 2004. Etableringen just där har ett symbolvärde utifrån platsens historiska betydelse genom Nürnbergrättegångarna efter Andra Världskriget, och med den bakgrunden som stad också ett mångårigt engagemang för mänskliga rättigheter och mot rasism.

ECCAR är en av sju koalitioner i International Coalition of Cities Against Racism (ICCAR)<sup>1</sup> som alla arbetar efter samma program. Medlemskapet kretsar kring genomförandet av ECCAR: s 10-punktsprogram mot rasism och diskriminering. Programmet riktar in sig på aktiva åtgärder inom områden där kommunen med utgångspunkt i kommunallagen har ett ansvar att säkerställa likabehandling:

1. Uppföljning, samråd och samverkan mot rasism och diskriminering.
2. Mäta och följa upp rasism och diskriminering.
3. Bättre stöd till offer för rasism och diskriminering.
4. Mer delaktighet och bättre informerade kommuninvånare.
5. Kommunen som aktiv stödjare av arbete för lika möjligheter.
6. Kommunen ger service och arbete på lika villkor.
7. Rättvis tillgång till bostäder.
8. Utmana rasism och diskriminering genom utbildning.
9. Arbeta för mångfald, mot rasism och diskriminering inom kultursektorn.
10. Konflikthantering och hatbrott i det offentliga rummet.

---

<sup>1</sup> Afrika, Syd-, respektive Nordamerika, Stilla havet, Asien, Mellanöstern.

Botkyrka har varit medlem sedan 2007. Förtroendevalda från majoritet och opposition har, med sakkunnigt stöd från tjänstepersoner, medverkat till utvecklingen av ECCAR internationellt (inkl. vicepresidentskap 2009–2013). Det aktiva deltagandet har använts för lokal politikutveckling i Botkyrka. Några exempel är ECCAR Adix -basen till kommunens frågor i medborgarenkäten, forskningscirkel om rasism för invånare, Antirykteskampanjen Botkyrka fördomsfritt, samarrangemang på ECCAR-konferenser tillsammans med Botkyrka Ungdomsfullmäktige, den lokala antidiskrimineringsbyrån och andra aktörer i civilsamhället. Botkyrkas förtroendevalda var också, tillsammans med Diskrimineringsombudsmannen och Sveriges kommuner och regioner, initiativtagare till etableringen av svenska ECCAR-nätverket som än idag samordnas av SKR (2008).

## **Inledning**

Den senaste åiterrapporteringen genomfördes 2018 (KS/2018:490). 2019 ändrade ECCAR sin mall för rapportering. Den har kompletterats med ett avsnitt där medlemsstäder får redogöra för en särskild insats vi bedömer har betydelse för uppfyllandet av vårt åtagande som medlemmar. En ny anvisning är också att vi ska tydliggöra vad som är nytt sedan senaste rapporten. Den nya rapportmallen ställer också frågor om strukturella förutsättningar, det vill säga vad som finns på plats i organisationen för att säkerställa långsiktigheten och hållbarheten i insatserna, både politiskt och i tjänstepersonorganisationen.

Alla medlemskommuner lämnar också allmän information om relevanta nationella lagar, juridiska beslut och regler som påverkar medlemskapet. Botkyrkas enkätunderlag på engelska bifogas i sin helhet.

Insamling av data genomfördes av Mångkulturellt centrum hösten 2022 på uppdrag av kommunledningsförvaltningen. Botkyrkas enkätsvar till ECCAR-mallen bifogas som pdf.

## **Insatser inom ramen för ECCAR: s 10-punktsprogram mot rasism och diskriminering**

### **Punkt 1: Uppföljning, samråd och samverkan för större uppmärksamhet på rasism och diskriminering**

Botkyrka stödjer ett flertal sammanhang och verksamheter som i sin gärning ökar lika behandling och bidrar till mindre rasism och diskriminering. Exempel på dessa är Botkyrka Ungdomsfullmäktige, Botkyrkas interreligiösa nätverk, handboken ”Stoppa ryktet” och medlemskap i den nationella plattformen LUCS, Lokalt Unescocenter. Nytt sedan sist är kommunens utvecklingsarbete med universell utformning där till att börja med parker ska utvecklas utifrån behoven som olika invånargrupper som normalt inte gör sin röst hörd ska få påverka så att platser blir välkomnande för alla. Begreppet har etablerats av funktionsrättsrörelsen och har anammats för att också förebygga andra typer av diskriminering och exkludering.

## **Punkt 2: Mäta och följa upp rasism och diskriminering**

Botkyrka har fortsatt att utveckla det arbete som vi som första svenska kommun lade grunden för inom ramen för ECCAR-samarbetet att utveckla formerna för att mäta och följa upp rasism och diskriminering (ECCAR ADIX 2011 och ”*Om behovet av att utveckla indikatorer för ett kommunalt arbete mot diskriminering i Botkyrka, MKC 2011*). 2014 togs nästa steg i en kunskapspilot om jämlikhetsdata (Unesco LUCS 2014). Dessa utvecklingsarbeten har sedan lämnat avtryck i Botkyrkas *medborgar- och medarbetarenkäter där frågeställningar ingår kring* om och i sådana fall på vilka grunder medborgarna upplevt diskriminering och i vilka sammanhang det hände, *samt i socioekonomiska analyser under Coronapandemin*. Förvaltningsorganisationens egna mätningar kompletteras med den lokala antidiskrimineringsbyråns statistik och kvalitativa data om olika enskilda fall från den lokala antidiskrimineringsmyndigheten ADB Syd. Hösten 2022 gav Mångkulturellt centrum ut antologin ”Att mäta rasism” där Botkyrkas utvecklingsprocess med jämlikhetsdata under perioden 2014 – 2017. Ett viktigt budskap i den är att Botkyrka har ett utvecklingsarbete i att både mer systematiskt samla och analysera denna data i utvecklingen av verksamheterna.

Utöver ovan bedriver Mångkulturellt centrum (MKC) regelbundet forskningsprojekt som behandlar frågor om strukturell diskriminering och rasism. Ett av de större forskningsprojekten som letts av MKC sedan 2018 (med finansiering från den svenska organisationen FORMAS) undersökte covid-pandemins inverkan på utsatta kategorier av invånare i Botkyrka.

## **Punkt 3: Bättre stöd till offer för rasism och diskriminering**

Botkyrka säkerställer denna punkt med att delfinansiera en lokal antidiskrimineringsbyrå (ADB Stockholm Syd). Antidiskrimineringsbyrån ger juridiskt och moraliskt stöd till diskrimineringsutsatta invånare från hela Botkyrka och förser årligen kommunen med data. Byrån är verksam på Mångkulturellt centrum i Fittja två dagar i veckan. I avtalet med kommunen ingår också fortbildning till kommunens förvaltningar och civilsamhälle i lagen mot diskriminering.

## **Punkt 4: Mer delaktighet och bättre informerade kommuninvånare**

Utöver den information som finns på webben har Botkyrkas arbete för mer delaktighet i arbetet mot diskriminering och rasism skett i samarbete med den lokala antidiskrimineringsbyrån. Ett nytt steg i detta är att kultur- och fritidsförvaltningen, sedan hösten 2022, medverkar i ett EU-projekt tillsammans med lokala idrottsföreningar och städer i fem andra länder för att motverka rasism (SCORE - Sporting Cities Opposing Racism in Europe). Insatserna genomförs med stöd av kommunledningsförvaltningen och en lokal antidiskrimineringsbyrå.

Förvaltningsorganisationen har också ett flertal samarbeten som syftar till att skapa delaktighet genom att inkludera invånare från fler grupper. Exempel på detta är dialogkommissionen, Plattformen, rådet för civilsamhällesfrågor, Botkyrka Ungdomsfullmäktige och det Botkyrkabaserade mediehuset Fanzingo. Under 2022 avslutade Fanzingo ett EU-samarbete och har utvecklat

två nya pedagogiska modeller för att stärka ungas röster: Reversed Town Hall/Caring City Map.

Mångkulturellt centrum's antirasistiska pris till KP Arnoldsons minne är också ett sätt att skapa delaktighet. Allmänheten får nominera personer eller organisationer som arbetar mot främlingsfientlighet och rasism.

#### **Punkt 5: Kommunen som aktiv stödjare av arbete för lika möjligheter**

Kommunen har ambitionen att så ofta det går agera som möjliggörare av lika möjligheter. Avtryck av detta är det stöd vi gett och ger till organisationer och sociala entreprenörer som på olika sätt vill demokratisera framgång genom att skapa lika förutsättningar oavsett bakgrund. Exempel på sådana är Kompis Sverige, Changers Hub, Miljonbemanning, The Good Talents, Löparakademin, Expedition Botkyrka, Kvinnoresurscenter och mediehuset Fanzingo som på olika sätt hjälper unga och gamla Botkyrkabor och krossa glastak.

#### **Punkt 6: Kommunen ger service och arbete på lika villkor**

Förvaltningsorganisationen har utvecklat rekryteringsprocessen, inkluderat sociala frågor vid offentlig upphandling och i samarbeten med privata sektorn, medborgarkontorens rutiner, policy och strategi för jämlikhet och medföljande handlingsprogram, utbildningsinsatser för tjänstepersoner (web + IRL) och dilemma-workshops.

I samarbetet med den lokala antidiskrimineringsbyrån ingår att invånare kan få kostnadsfri rådgivning och hjälp med ärenden av byrån om de upplever att de blivit diskriminerade. Botkyrka kommun kommunicerar till sina medarbetare på Botwebb att förutom det förebyggande arbete som görs och stöd från facket, samt möjligheten till anmälan internt av kränkande särbehandling så finns det möjlighet till kostnadsfri rådgivning via Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd.

Botkyrkas åtagande som förvaltningskommun för det finska språket är också en del i att säkerställa service och arbete på lika villkor. Vi har också olika goda exempel på förvaltningarna i antidiskriminering i praktiken i både verksamhet och ledarskap.

#### **Punkt 7: Rättvis tillgång till bostäder**

Botkyrka jobbar med rättvis tillgång till bostäder delvis genom vårt kommunala bostadsbolag och Socialförvaltningen har ett särskilt arbete för att förebygga vräkningar av barnfamiljer, samt genom ett politiskt beslut om blandade upplåtelseformer. Det finns också en rutin att hänvisa invånare som blir diskriminerade på bostadsmarknaden i Botkyrka till den lokala antidiskrimineringsbyrån. Som en åtgärd för att förebygga diskriminering har Botkyrkabyggen en transparent policy för hur bostäder fördelas – en policy som publiceras på hemsidan. Botkyrkabyggen, transparenta på webben.

#### **Punkt 8: Utmana rasism och diskriminering genom utbildning**

Skolorna i Botkyrka följer Skollagen som säger att varje enskild skola ska utveckla ett arbete som främjar en inkluderande social lärmiljö, förebygga och reagera på situationer av trakasserier och diskriminering. Stadsdelar där majoriteten elever har utländsk bakgrund har ett större engagemang och fokus



på att utveckla interkulturell kompetens att möta föräldrar med olika bakgrund och livssituation. Detta görs genom att utveckla inkluderande ledarskap, arbetssätt och metoder som förebygger och/eller uppmärksammar diskriminering och rasism. Några exempel är Språkutvecklande arbetssätt, en LUCS-pilot om interkulturellt ledarskap i skolan, särskild satsning på utbildning i ett interkulturellt Botkyrka fritt från rasism och diskriminering för rektorer, biträdande rektorer och andra skolchefer.

### **Punkt 9: Arbeta för mångfald inom kultursektorn**

Kultur- och fritidsförvaltningen i Botkyrka bedriver ett medvetet interkulturellt arbete mot rasism och diskriminering både vad gäller utbud och representation/mångfald hos kulturproducenter för att de kulturella upplevelser som erbjuds för att kunna nå en bredare publik av kulturintresserade. Också biblioteken och Botkyrka konsthall arbetar medvetet med bemötande och innehåll. Ett annat sätt att arbeta för mångfald inom kultursektorn är kollektiva muralmålningar som konstnären Saadia Hussain gjort med invånargrupper. Kommunen anordnar också regelbundet festivaler, som familjefestivalen Vi är Botkyrka i Hågelby, där invånare från kommunens olika delar lätt kan ta sig till. Under festivalen delas olika priser ut till särskilt engagerade personer. Ett annat exempel är kulturfestivalen This is Alby som också lockar invånare från andra kommuner.

### **Punkt 10: Konflikthantering och hatbrott i det offentliga rummet**

Kommunledningsförvaltningen har ett samarbete med Botkyrkas interreligiösa nätverk för att förebygga hatbrott med koppling till religion. Dialog och interkulturella samarbeten mellan grannar är andra exempel. Utbildningsförvaltningen har tillsammans med Socialförvaltningen etablerat ett våldspreventivt arbete, MVP<sup>2</sup> och Tåget<sup>3</sup> och 2021 etablerades Våldspreventivt center (VPC) 2021 som bland annat erbjuder medling till unga brottsoffer. Botkyrka har också särskild kompetens i att arbeta med hedersrelaterat våld och förtryck som en fråga om att säkerställa den enskilda individens mänskliga rättigheter.

### **Nya insatser sedan förra åiterrapporteringen (KS/2018:490)**

De insatser vi redogör för som nya sedan förra rapporteringen är följande:

- Handlingsprogram för jämlikhet som svar på hur vi ska gå från ord till handling i förverkligandet av Strategi för ett jämlikt Botkyrka (KS/2021:00591).
- En kunskapspilot i interkulturellt flyktingmottagande inom ramen för Botkyrkas medlemskap i föreningen LUCS (KS/2017:779).
- Framgångsrik mobilisering under högerextrema Paludans besök i Botkyrka tack vare områdesstrategier och lokala civilsamhällesaktörer vid två olika tillfällen.
- Intern utbildningsinsats i Interkulturella Botkyrka fri från rasism och diskriminering med start i december 2022.
- Kultur- och fritidsförvaltningens medverkan i europeiska samarbetet SCORE (*Sporting Cities Opposing Racism in Europe*).

<sup>2</sup> MVP= Mentors in Violence Prevention. Arbetet riktas till barn i 6:an och 9:an.

<sup>3</sup> En variant av MVP riktad till barn i förskola och grundskola.

- Ny kunskapspilot inom LUCS-samarbetet om interkulturellt ledarskap i skolan (KS/2020:243) har just påbörjats.

### **Områdesbaserat arbete - ett exempel på etablerad verksamhet i Botkyrka som bidrar till ökad inkludering mot rasism och diskriminering**

Vi har valt att beskriva det områdesbaserade arbetet då det är en del av kommunens ordinarie förvaltning. Stadsdelsutvecklingen och den kommunala infrastrukturen som stödjer denna har utvecklats organiskt och utifrån lokala behov sedan 80- och 90-talet i syfte att skapa likvärdiga och goda uppväxtmiljöer för barn och unga i alla stadsdelar.

Det områdesbaserade arbetet gör det möjligt för kommunen att agera utifrån lokalt förankrade analyser. Genom att utgå från kommundelens specifika behov och utmaningar, både på kort och lång sikt, leds och samordnas bidragen för att nå kommunens gemensamma mål. Arbetet gör det möjligt för Botkyrkaborna, oavsett bakgrund och ursprung, att delta i utvecklingen av sina egna stadsdelar och värnar deras initiativförmåga samt stärker civilsamhällets engagemang. En underliggande, men outtalad, huvuduppgift är att hantera effekterna av strukturell diskriminering. Ett lokalt förankrat tvärsektorielt arbete som involverar det civila samhället gör det möjligt att förebygga och ibland hantera de olika stadsdelarnas sätt att uttrycka rasism och tendenser till etnisk och religiös polarisering. Ett bra exempel på detta är incidenten med den danske högerextremisten Rasmus Paludans Koranbränning. Det mesta områdesbaserade arbetet har en proaktiv ambition, det vill säga att förebygga segregation och negativa sociala effekter av ojämlik tillgång till livschanser.

Områdesarbetet är en motor i Botkyrkas uppfyllande av det globala utvecklingsmålet om fredliga och inkluderande samhällen (SDG 16). Det görs genom insatser som främjar dialog och samarbeten och genom att lyfta fram funktioner och aktörer i det lokala civilsamhället som kan fungera som brobyggare mellan lokala aktörer, föreningar och kommunen. Det områdesbaserade utvecklingsarbetet har genom åren bidragit till ett ökat förtroendekapital i stadsdelarna mellan lokala aktörer och kommunens områdesstrateger med flera, som företrädare för den kommunala förvaltningen.

**Referens**

Helena Rojas  
helena.rojas@botkyrka.se

**Mottagare**

Kommunfullmäktige

## Återrapportering till Unescokoalitionen ECCAR/European Coalition of Cities Against Racism

### Förslag till beslut

Kommunfullmäktige godkänner Botkyrkas rapport till ECCAR, europeiska koalitionen av städer mot rasism.

### Sammanfattning

Inom ramen för sitt medlemskap i ECCAR, europeiska koalitionen av städer mot rasism, redogör Botkyrka kommun (vart fjärde år) för sina insatser för och verksamhet inom ramen för Botkyrkas medlemskap i ECCAR. I rapporten som bifogas redogör kommunen sina insatser enligt ett standardiserat 10-punktsprogram. Sammanfattningsvis har verksamhet pågått inom alla punkter, men tappade tempo under pandemin. Mot slutet av 2022 påbörjade kommunstyrelseförvaltningen en förvaltningsövergripande utbildningsinsats i Interkulturellt Botkyrka fritt från rasism och diskriminering, och kultur- och fritidsförvaltningens gick in i europeiska samarbetet SCORE (*Sporting Cities Opposing Racism in Europe*) tillsammans med lokala idrottsföreningar. Ytterligare en insats som kom igång hösten 2022 är Botkyrkas kunskapspilot om interkulturellt ledarskap i skolan (KS/2020:243), detta inom ramen för kommunens medlemskap i Unesco LUCS.

Insamling av data genomfördes av Mångkulturellt centrum hösten 2022 på uppdrag av kommunledningsförvaltningen. Botkyrkas enkätsvar till ECCAR-mallen bifogas som pdf.



## Ärendet

Botkyrka är medlem i ECCAR sedan 2007. Medlemskapet kretsar kring genomförandet av ECCAR: s 10-punktsprogram mot rasism och diskriminering. Den senaste återrapporteringen genomfördes 2018 (KS/2018:490).

2019 kompletterades rapportmallen med ett avsnitt där medlemsstäder får redogöra för en särskild insats som vi bedömer har betydelse för uppfyllandet av vårt åtagande som medlemmar. En annan ny anvisning är att vi ska tydliggöra vad som är nytt sedan senaste rapporten. Den nya rapportmallen ställer också frågor om strukturella förutsättningar, det vill säga vad som finns på plats i organisationen för att säkerställa långsiktigheten och hållbarheten i insatserna, både politiskt och i tjänstepersonorganisationen.

10 punktsprogrammet riktar in sig på aktiva åtgärder inom områden där kommunen med utgångspunkt i kommunallagen har ett ansvar att säkerställa likabehandling:

1. Uppföljning, samråd och samverkan mot rasism och diskriminering.
2. Mäta och följa upp rasism och diskriminering.
3. Bättre stöd till offer för rasism och diskriminering.
4. Mer delaktighet och bättre informerade kommuninvånare.
5. Kommunen som aktiv stödjare av arbete för lika möjligheter.
6. Kommunen ger service och arbete på lika villkor.
7. Rättvis tillgång till bostäder.
8. Utmana rasism och diskriminering genom utbildning.
9. Arbeta för mångfald, mot rasism och diskriminering inom kultursektorn.
10. Konflikthantering och hatbrott i det offentliga rummet.

Botkyrka återrapporterar inom alla punkter.

## Ekonomiska konsekvenser

Botkyrka kommun rapporterar till ECCAR som en del i kommunens medlemskap, årlig avgift för medlemskapet är 500 euro. I övrigt sker alla insatser inom ramen för ordinarie arbetstid och resurser.

Petra Oxonius  
Tf Kommundirektör

Charlotta Brask  
Utvecklingsdirektör



## **Bilagor**

Svensk sammanfattning av underlaget till ECCAR.

Enkät svar i original.

### **Expedieras till:**

Ordföranden i alla kommunens nämnder.

Förvaltningsdirektörer på alla förvaltningar.



## § 88

### **Återrapportering av ICC index till Europarådet nätverk Intercultural cities KS/2022:00668**

#### **Beslut**

Kommunfullmäktige godkänner Botkyrkas återrapportering av ICC index till Europarådet.

#### **Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har 2023-06-09 § 112 lämnat ett förslag till beslut.

Bifogad rapport till tjänsteskrivelsen är en svensk sammanfattning av Botkyrkas enkätsvar till ICC index, ett åtagande Botkyrka har som medlem i Europarådets globala nätverk för interkulturella städer (Intercultural Cities). Den redovisar Botkyrkas svar utifrån tre kategorier:

1. Förvaltningsorganisationens ledning och styrning av det interkulturella arbetet.
2. Den kommunala verksamhetens interkulturella kapacitet.
3. Hur interkulturell Botkyrka är som plats.

Rapporten visar att det interkulturella förhållningssättet är olika väl integrerat i kommunens förvaltningar. Kultur- och fritidsförvaltningen är den förvaltning som kommit längst i att integrera det interkulturella förhållningssättet i den ordinarie verksamheten. Förhållningssättet har också fått genomslag i delar av utbildningsförvaltningens förskolor, skolor och verksamheter, och de identifierar själva behovet av att jobba i samma riktning på alla skolor. Medborgarcenter arbetar också medvetet interkulturellt. Kommunen arbetar också medvetet för att förmedla interkultur genom till exempel de bilder vi kommunicerar.

Insamling av data genomfördes av Mångkulturellt centrum hösten 2022 på uppdrag av kommunledningsförvaltningen. Botkyrkas enkätsvar till ICC index-mallen bifogas till tjänsteskrivelsen i ärendet som pdf.

Kommunstyrelseförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse.

I ärendet yttrar sig Anders Thorén (TUP).

#### **Propositionsordning**

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är kommunstyrelsens förslag. Ordföranden finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.



**Protokollsanteckning**

Anders Thorén (TUP) hänvisar till Tullingepartiets protokollsanteckning i kommunstyrelsen.

**Expedieras till:**

Samtliga nämnder

Samtliga förvaltningsdirektörer

**Referens**

Helena Rojas

**Mottagare**

Kommunstyrelsen

**BILAGA 1****Basfakta om Sverige och Botkyrka – användbara tvärsnitt**

Med denna information bildar Europarådet kluster av städer med liknande karaktär för att sedan kunna koppla ihop oss.

**Fakta om Botkyrkas befolkning och sammansättning**

Sedan 1970-talet är Botkyrka en av de kommuner i Sverige som har högst andel personer med utländsk bakgrund. Sedan början av 2000-talet har drygt hälften av befolkningen i Botkyrka utländsk bakgrund. Inga större förändringar har skett i kommunens befolkning de senaste åren. 2021 hade Botkyrka en befolkning på 95 000.

- 82% av Botkyrkas invånare är svenska medborgare.
- 27% av Botkyrkas invånare är svenska medborgare födda i ett annat land (63% av de Botkyrkabor som är födda i ett annat land är svenska medborgare).
- Turkiet är det främsta ursprungslandet med över 7000 personer eller 7,3% av befolkningen. Av dessa är 5000 medborgare är födda i Turkiet (5,2%).
- Närmare 3900 är födda i Irak (4,1%), drygt 2 000 medborgare födda i Syrien (2,9 %), Polen (2,8 %) och Finland (2,4 %).
- Cirka 18% av befolkningen har annat medborgarskap än svenskt (2021). Av dessa har cirka 32% ursprung i europeiska länder.
- Andelen flyktingar och asylsökande boende i kommunen som är registrerade på Migrationsverket är 910 (juni 2022). Den 1 september 2022 fanns det enligt Migrationsverket 1 036 personer i Botkyrka som var folkbokförda hos dem men inte folkbokförda i kommunen. Detta är personer som är i asylansökningsprocessen.
- Det finns det ingen officiell statistik om papperslösa/irreguljära migranter i Sverige, och därför inte heller i Botkyrka. 2018 uppskattades andelen papperslösa till 30–50 000 i hela Sverige enligt Migrationsverket och Tullverket. Cirka 1000 av dessa uppskattades vara bosatta i Botkyrka.



**BILAGA 2****Europarådets begreppslista för interkulturell förståelse**

Den interkulturella staden -vad är det?

För att betraktas som interkulturell kräver en stad inte en "perfekt" statistisk blandning av människor i alla stadsdelar. Däremot finns det ett aktivt förhållningssätt för att etnisk koncentration i ett grannskap inte omvandlas till en socioekonomiskt och kulturellt segregerad plats, exkluderad eller avskärmad från ett inre och yttre flöde av människor, idéer och möjligheter.

Den interkulturella staden har samma kvalitet på offentliga tjänster i alla stadsdelar och planerar offentliga utrymmen, infrastruktur, sociala-, kulturella- och sportaktiviteter så att de uppmuntra interkulturell och socioekonomisk blandning och interaktion.

**Antidiskriminering**

Antidiskriminering, rasism, främlingsfientlighet, homofobi, intolerans mot vissa religiösa grupper, könsdiskriminering, fördomar och etnocentrism bidrar alla till diskriminerande attityder och metoder. De existerar ofta i människors medvetande trots lagar som förbjuder diskriminering av personer eller grupper av personer på grund av ras, hudfärg, språk, religion, nationalitet, nationellt/etniskt ursprung eller sexuell läggning. En interkulturell stad försäkrar att alla ansträngningar görs för att säkerställa icke-diskriminering i alla dess policyer, program och aktiviteter. Staden arbetar i partnerskap med civilsamhällets organisationer och andra institutioner som bekämpar diskriminering, och erbjuder stöd och gottgörelse till offer. Den kommunicerar också brett om de risker diskriminering innebär för social sammanhållning, livskvalitet och den lokala ekonomin.

**Interkulturell intelligens och kompetens**

Ingen kan vara expert på alla språk och kulturer som samexisterar i samtida städer. I en interkulturell stad, har chefer och medarbetare ett interkulturellt "mind-set" som gör det möjligt för dem att bemöta olika situationer utan att ge vika varken för fördomar eller mänskliga rättigheter. Interkulturell intelligens och kompetens kräver ett specifikt kunskaps- och erfarenhetsbaserat när man hanterar okända situationer, och inte en djupgående och ofta svårgripbar kunskap om alla kulturer. Interkulturell kompetens är inte vanligt förekommande. Det är en teknisk färdighet som kan förvärfvas genom att ha levt i sådana miljöer och/eller genom träning och övning. I en interkulturell stad ser myndigheterna sådana färdigheter som lika viktiga och väsentliga för att staden ska fungera som andra professionella och tekniska färdigheter som vanligtvis förväntas av offentliganställda.

**Representativitet**

Representativitet handlar om igenkännande, men också om att ett samhälle som accelererar i komplexitet kräver chefer, strateger, utvecklingsledare, skolpersonal, socialarbetare, vårdpersonal med flera professioner som har kompletterande perspektiv, kompletterande nätverk. I vissa yrken i direktkontakt med brukare och invånare behövs också flerspråkighet eller hög kommunikativ förmåga



### Ledarskap och delaktighet

Den mest kraftfulla och långtgående åtgärden 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 bosättningsstatus. Formella politiska rättigheter på lokal nivå bestäms nationellt eller på regional nivå i vissa federala stater. Ändå finns det mycket som en kommunfullmäktige kan göra för att påverka hur olika grupper interagerar och samarbetar kring fördelningen av makt och resurser. En interkulturell stad strävar efter att inkludera alla invånare i beslutsprocessen och säkerställer därigenom att offentliga tjänster tillhandahålls enligt deras olika behov och inte enligt deras kulturella eller politiska närhet till offentliga beslutsfattare.

### Interkulturellt förhållningssätt till språk

Tillhandahållandet av kurser och andra faciliteter för personer med invandrarbakgrund att lära sig det/de mottagande landets språk är viktigt för att säkerställa social och ekonomisk integration. Den behöver dock kompletteras med aktiviteter som lyfter fram värdet av andra språk och gör det möjligt för människor med invandrarbakgrund att inte bara bevara och överföra sina språk till sina barn och andra medlemmar av samhället, utan också att vara stolta över dem som ett arv som berika lokalsamhället. En interkulturell stad främjar flerspråkighet som en resurs för utbildning, näringsliv, turism, kulturliv, etc. Den understryker värdet av alla språk som finns i staden, till exempel genom att ge invånare med olika språk möjligheter att uttrycka sig på sitt modersmål till exempel vid kulturella evenemang, och genom att som stad/kommun främja evenemang som erbjuder möjligheter till språkligt utbyte.

**BILAGA 3****Europarådets beskrivning av interkultur inom olika kompetenser i den kommunala förvaltningen**Interkulturell förvaltning

Även om de formella funktionerna som städer/kommuner och andra lokala myndigheter har varierar avsevärt från ett land till ett annat, har alla städer ansvaret att säkerställa livskvaliteten i staden och ett ansvar att bidra till social sammanhållning. Offentliga /tjänster är effektivare om stadens tjänstemän, på alla tjänstenivåer, är lika olika som befolkningen i allmänhet. Detta kräver mycket mer än att bara säkerställa lika möjligheter att få tillgång till offentliga tjänster. När en interkulturell stad vidtar åtgärder för att öka mångfalden bland chefer och medarbetare, erkänner den att en "one size fits all"-inställning till offentliga tjänster och åtgärder inte garanterar lika tillgång till offentliga service och förmåner. Staden erkänner också att invånare med invandrar-/minoritetsbakgrund inte ska behandlas som passiva konsumenter, utan att de aktivt kan bidra genom att föreslå nya idéer och innovativa lösningar på offentliga utmaningar och problem.

Policyutveckling och politiskt engagemang med ett interkulturellt förhållningssätt

De policyer som utformats för att uppnå kommunens/stadens mål behöver omarbetas för att säkerställa att de tillhandahåller adekvat service till alla invånare oavsett nationalitet, ursprung, språk, religion/tro, sexuell läggning och åldersgrupp. Detta är särskilt fallet för politik som rör utbildning, samhällsbyggnad, offentliga tjänster, näringsliv och arbetsmarknad, kultur- och socialt liv och det offentliga rummet. Utgångspunkten ska vara en interkulturell strategi som uttrycker stadens/kommunens politiska ställningstagande och fastställer ambitionsnivån de kommande tre till fem åren. En strategi anger motiv, definierar mål och medel, beskriver åtgärder i stora drag, organiserar arbetet, finansiering och andra resurser som kommer att behövas, samt uppföljning och utvärdering.

För att kunna säga att man som förvaltning bedriver ett interkulturellt utvecklingsarbete behöver en majoritet av folkvalda, chefer och tjänstepersoner i strategiska positioner ha en klar förståelse för interkulturella principer och dess effekter i beslutsfattandet. Stadsförvaltningen har en process på plats för att omsätta principerna i konkreta policyer, förhållningssätt och avtryck i verksamheterna. För att interkulturell inkludering ska kunna ske i praktiken måste förvaltningsorganisationen, både politiskt och i tjänstemannaledet, förmedla ett tydligt budskap som betonar den kommunala organisationens engagemang för de grundläggande interkulturella principerna om mångfald, jämlikhet och interaktion.

Utbildning med ett interkulturellt förhållningssätt

Formell utbildning har ett starkt inflytande på hur barn med olika bakgrunder och livsvillkor kommer att uppfatta mångfald när de växer upp. Skolorna har därför en stark potential att antingen förstärka eller utmana fördomar och negativa stereotyper. Även om skolplanens innehåll definieras nationellt, kan lokala skolor hitta alternativa och innovativa sätt att ge barn från olika kulturella bakgrunder och förutsättningar möjligheter att bygga upp förtroende och ömsesidig respekt, och därigenom skapa gynnsamma



inlärningsvillkor för alla elever, oavsett ursprung, språk, sexuell läggning eller könsidentitet, religioner/trosuppfattningar. Ur ett interkulturellt perspektiv behandlas kulturell och annan mångfald, inklusive flerspråkighet, som positiva möjligheter. Interkulturella skolor vidtar åtgärder för att se till att alla föräldrar oavsett bakgrund övervinner eventuella kulturella hinder i relation till skolan så att de kan ha att engagera sig och inta sin pedagogiska roll som förälder.

### Kultur- och samhällsliv

Också fritidsaktiviteter har ett starkt inflytande på hur barn med olika bakgrunder och livsvillkor kommer att uppfatta mångfald när de växer upp. Trots att människor som bor i en stad kan ha olika invandrar-/minoritetsbakgrund eller annan bakgrund, delar de ofta samma intressen och fritidsaktiviteter, särskilt inom konst, kultur och sport. Sådana aktiviteter är ibland uppbyggda efter etniska linjer. Det är ganska förståeligt när de syftar till att bevara folkloretaditioner eller ursprungsländernas språk och historia. Det som är problematiskt är när tvärkulturella fritidsaktiviteter organiseras efter etniska linjer, till exempel när ett fotbollslag bara tar emot spelare från en etnisk grupp. Den interkulturella staden kan uppmuntra till kulturell öppenhet genom egen verksamhet och genom att införa interkulturella kriterier vid tilldelning av resurser till konstnärliga, kulturella och idrottsliga organisationer.

### Medling och konfliktlösning

I olika samhällen finns det alltid risk för missförstånd och konflikter om värderingar, beteenden eller resurser. I städer, där människor med olika kulturell bakgrund och socioekonomisk status lever tillsammans, är sådana spänningar naturliga och en del av vardagen. I stället för att förneka, ignorera eller förtränga konflikter försöker den interkulturella staden att förutse, identifiera, ta itu med och lösa problem till alla huvudpersoners belåtenhet utan att kompromissa med principerna om mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatsprincipen. Den interkulturella staden ser konflikter som ett normalt inslag i fria, dynamiska och kommunikativa gemenskaper och ser själva processen för konfliktförmedling som en möjlighet till innovation och hållbar social sammanhållning.

### Media och kommunikation som verktyg för interkulturell utveckling

I sin kommunikation lyfter den interkulturella staden ständigt fram det positiva bidraget från människor med invandrar-/minoritetsbakgrund till stadens sociala, kulturella och ekonomiska utveckling. Lika viktigt är att staden samarbetar med lokala mediebyråer så att de förmedlar ett liknande budskap och täcker händelser som inträffar i staden på ett objektiva och opartiska sätt. Traditionella och sociala medier har ett mycket starkt inflytande på attityder till kulturell- och annan mångfald. Mycket av den information människor får tillgång till genereras av internationella nyhetsgrupper, nationella medier eller av privatpersoner när det gäller sociala medier. Ändå finns det fortfarande mycket som stadens myndigheter kan göra för att skapa ett klimat av den allmänna opinionen som är mer gynnsamt för positiva interkulturella relationer.

### Internationell utblick



Även om städer har liten eller ingen kompetens inom utrikespolitik, kan de aktivt söka knyta kontakter i andra länder för att utveckla affärsrelationer, utbyta kunskap och kunskande, uppmuntra turism eller helt enkelt erkänna de band som staden kan ha någon annanstans. En interkulturell stad uppmuntrar aktivt interaktioner med omvärlden och i synnerhet med invånarnas städer, regioner eller ursprungsländer.

#### Interkulturellt näringsliv

Genom att ständigt lyfta fram mångfaldens fördelar i näringslivet, och samarbeta med handelskamrar och entreprenörer, kan städer aktivt påverka hur mångfald uppfattas i den privata sektorn inom så skilda sektorer som butiker, klubbar, restauranger, industri, tekniska tjänster och vetenskap.

#### Interkulturellt välkomnande

Människor som anländer till en stad för en längre vistelse, oavsett deras omständigheter (expats, migrerande arbetstagare, makar, flyktingar, ensamkommande minderåriga, pensionerade, etc.), är sannolikt desorienterade. Ju mindre bekanta de är med den nya miljön, desto mer stöd kommer de att behöva för att känna sig bekväma och säkra nog för att börja bygga ett nytt socialt och professionellt nätverk. Det sätt på vilket staden samordnar och effektivt levererar olika stödåtgärder påverkar starkt deras förmåga att integreras eller, omvänt, deras tendens att förbli kulturellt segregerade. Detta beror också i hög grad på om resten av stadens befolkning är öppen för tanken att välkomna nyanlända i egenskap av invånare och medborgare eller tvärtom är vana vid att se nyanlända som utomstående som utgör ett potentiellt hot. Återigen är det budskap kommunen förmedlar om mångfald, i kommunikation eller genom konkreta handlingar, som till en viss grad avgör attityder till nyanlända.



# INTERCULTURAL CITIES INDEX QUESTIONNAIRE UPDATED IN 2019

## *Questionnaire to be completed by city*

*Before filling in the questionnaire, please read carefully the Methodological guide and the brief introduction to each policy area.*

## Background information

---

The answers to questions 1.1 to 2.11 are not scored. They will be used mainly to form clusters of cities with similar characteristics and enable thereby meaningful comparisons.

### 1. City, population size, sub-units, wealth

1.1 For which city (or district or other administrative unit) do you reply to the questionnaire?

Answer: **Botkyrka municipality**

---

1.2 What is the population size of your city (or district or other administrative unit relevant for this survey)?

Answer: **95 000 inhabitants**

---

1.3 Is your city divided into territorial sub-units (districts, neighbourhoods or other) for planning or administrative purposes?

YES	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

If **YES**, how many districts/neighbourhoods are there in your city?

Answer: **There are six districts: Hallunda/Norsborg, Alby, Fittja, Tumba/Storvreten, Tullinge, Grödinge**

---

1.4 What is the GDP per capita of your city?

Answer: **The GDP, or regional GDP per capita for Botkyrka was 239 000 swedish kronor year 2019. This is less than half of the aggregated regional GDP for the whole country.**

---

**2. Composition of the population**

**2.1** There are different ways in which non-nationals and migrants are counted statistically. In order to be able to compare cities, please provide some background information about these statistics in your country, e.g. what categories are used to identify people with migrant/minority backgrounds (800 characters maximum).

Answer: **In Sweden, migrant background is categorized by country of birth and is used to categorized people living in Sweden but born abroad. Foreign background is used to categorized: People born abroad, and persons born in Sweden with both parents born abroad. Refugees and people awaiting a permanent status are not included in the categories above. Non-nationals are people that don't have a Swedish citizenship.**

---

**2.2** What are the main (native or foreign-born) ethnic/cultural groups in your city and what percentage of the city population do they represent?

Answer: **In 2021 Botkyrka had a population of 95 000. Data about people born abroad, per country, added to data about people born in Sweden, but with two foreign-born parents, per country, shows that Turkey is the main country of heritage with over 7000 people or 7,3%.**

---

**2.3** What is the percentage of non-nationals resident in your city (if such data is available)?

Answer: **About 18%, year 2021**

---

**2.4** Among the non-national's resident in your city, what is the percentage of nationals from EU - EFTA countries (if such data is available)?

Answer: **About 32%**

---

**2.5** What is the percentage of foreign-born nationals' resident in your city (if such data is available)?

Answer: **The share of Swedish citizens in the municipality is 82 percent in total, the share of those born abroad who are Swedish citizens is 63 percent. This group correspond to 27 percent of the total population.**

---

**2.6** How many, alternatively what is the percentage of refugees/asylum-seekers in your city (if such data is available)?

Answer: **In June there where 910 people that where registered at the Swedish migration agency that where living in Botkyrka.**

---

**2.7** How many, alternatively what is the estimated percentage of irregular migrants (or undocumented, unauthorised) in your city (if such data is available)?

Answer: **On September 1, 2022, according to the Swedish Migration Agency (SMA), there were 1,036 people in Botkyrka who were registered at the SMA but not registered in the municipality. This provides data on people who are in the asylum application process, but our reply is that there is no data on the undocumented. This is not specific for Botkyrka, but for the situation for Sweden in general since there is no official statistics regarding irregular migrants. In 2018 the Swedish migration Agency and the border police together estimated that between 30-50.000 persons were in Sweden undocumented living outside the system. Of these approximately 1,000 were estimated to live in Botkyrka (persons that have had their asylum application rejected, work permits have expired, EU citizens who lack the right of residence after 3 months but are not out of the country).**

---

**2.8** Does your country officially recognise native-born minority groups (including Roma)?

YES	X
NO	

If **YES**, please list the groups

Answer: **There are five official national minorities in Sweden since 2000 Sweden: Jews, Roma, Swedish Finns and Tornedalers (sometimes called Torne Valley Finnish)**

---

2.9 In your city are there any groups of people with diverse origins, religions, languages, or sexual orientation that require a special focus?

YES	x
NO	

*For example, people with migrant backgrounds who cannot read or write, LGBTI refugees who may require special accommodation facilities, persons whose cultural or religious practices are contrary to the principles of human rights, democracy and the rule of law, persons who come from cultural groups that are not represented in the city population and therefore have no network to rely on, etc.*

If **YES**, please explain (500 characters maximum)

Answer: **We have a citizens focus on our service in general depending on different dimensions such as new arrivals, disabled persons, language etc. The municipality has a very diversified way of giving service to each citizen depending on the circumstances of each inhabitant, this is also the case concerning newcomers, asylum seekers and refugees. Some of the activities of the departments for Social Services and Culture and Leisure have special focus on *LGBTI*. Beside above Botkyrka is, since the minority legislation of 2010, part of the Finnish administrative area and must therefore offer a home for the elderly and a preschool with Finnish-speaking staff.**

---

2.10 Which are the largest migrant/minority groups in your city?

*Please give the origin of the groups and their size in % of the population (or absolute figures)*

Answer: **In 2021 Botkyrka had a population of 95 000. Almost 5000 citizens are born in Turkey (5,2%) and close to 3900 are born in Irak (4,1%). There are over 2000 citizens born in Syria (2,9%), Poland (2,8%) and Finland (2,4%).**

---

---

---

---

*If data is unavailable on the questions above, please provide a description of how your city evaluates the size of migrant/minority groups or any relevant data you can find (800 characters maximum)*

---

---

---

---

2.11 Has there been a significant change in the composition of the city population in recent years?

YES	
NO	x

*For example, the emigration of native-born youth, the arrival of large numbers of people originating from the same country, cultural or religious group, the emigration of middle-class families to peripheral regions of the city, the arrival of large numbers of retired persons from other countries, etc.*

If **YES**, please explain (500 characters maximum)

Answer: **Since the 1970s, Botkyrka has been one of the municipalities in Sweden with the highest proportion of people with a foreign background. Botkyrka functions as a municipality for many new arrivals and people who move to Botkyrka find a first home there. Since the beginning of the 2000s, more than half the**



population of Botkyra has a foreign background. No major changes have occurred in the municipality's population in recent years.

## Information on intercultural policies, structures and actions

---

### I Commitment

For intercultural inclusion to occur, city authorities need to send out a clear and well-publicised message emphasising their commitment to intercultural principles, i.e. diversity, equality and interaction. Ideally, a majority of elected officials and senior policy officers will have a clear understanding of these core principles and their implications for policymaking. City authorities also need to initiate an institutional process to translate the principles of interculturality into concrete policies and actions. Most importantly, an intercultural city actively seeks to include residents of all nationalities, origins, languages, religions/beliefs, sexual orientations and age groups in the policy-making process. The authorities also highlight and nurture any intercultural practices that may already exist in the city.

#### 3. Has your city formally adopted a public statement that it is, or aspires to be, an Intercultural City?

Please mark the appropriate box with an "x"

YES, the statement was discussed and endorsed by the local council (city parliament)	
YES, the statement was adopted by the municipal council (city government)	x
NOT YET, but such a statement is being prepared	
NO	

For example, a well-publicised policy statement by the Mayor which describes in a concise and inspiring way (2-3 pages maximum) what long-term goals the city wants to achieve, to what extent diversity has been, is, and will be beneficial to the city and all its inhabitants, how inclusion and participation relate to democratic values and the principles of human rights, why citizens should be proud of being an intercultural city, etc.

If YES, please add a link, or enclose a document to validate your answer, and explain how the population was informed about this

Answer: All decisions are publicly announced after a decision has been made. Botkyrka's *Strategy for an equal Botkyrka* (which replaced the previous Intercultural strategy) contains both strategic orientations/priorities and an announcement about interculture as a guiding direction for local community development. Information for Botkyrka residents can be found at [botkyrka.se](http://botkyrka.se) and is continuously updated. In addition, there are also personnel resources in all administrations with a special responsibility to ensure the implementation of the intercultural strategy (ie Strategy for an equal Botkyrka).

<http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/302/Botkyrka.pdf>

<https://www.botkyrka.se/kommun-och-politik/sa-styrs-kommunen/sa-arbetar-kommunen/sa-arbetar-vi-med.../hallbar-utveckling/interkulturalitet#h-Vadarettinterkulturelltsynsatt>

---

#### 4. Has your city adopted an intercultural integration strategy, or a diversity/inclusion strategy?

YES, a comprehensive intercultural strategy	x
YES, an integration strategy with intercultural elements	

YES, an integration strategy that is not based on an intercultural concept	
NOT YET, but our city is preparing an intercultural strategy	
NO	

An intercultural strategy is a written document that sets the high-level medium-term goals of the city's intercultural inclusion policy for the next three to five years. A strategy specifies the rationale, defines goals and objectives, describes in broad terms programme measures, institutional arrangements, funding and other resources that will be needed, as well as monitoring and evaluation instruments.

The concept of integration generally implies the existence of pre-existing norms to which people must comply. By contrast intercultural integration and inclusion emphasises the necessity of mutual adaptation, acknowledges the fact that cultural tensions are an intrinsic feature of dynamic and communicative societies and that the participation of all in the decision-making processes that affect their lives are conducive to greater social cohesion and local economic development

If YES, please add a link or enclose a document to validate your answer, and provide the strategy's timeframe

Answer: Previously, strategies applied for five years, now the time limit has been removed and strategies must be updated when appropriate/necessary. The actual Strategy for an equal Botkyrka will possibly be updated in 2023. An action plan for the implementation of the strategy was carried out in the beginning of 2022 (delayed due to the Corona pandemic).

The document Strategy for an equal Botkyrka, which includes guidelines on interculture, can be found at: <https://www.botkyrka.se/download/18.1fbbaae6170bff9469deb42/1584093805373/Strategi%C3%B6r%20ett%20j%C3%A4mlikt%20Botkyrka%20.pdf>

#### 5. Has your city adopted an intercultural action plan?

YES	x
NO, only an integration action plan which is not intercultural	
NOT YET, but our city is preparing an intercultural action plan	
NO, but our city is preparing an integration action plan which is not intercultural	
NO	

An action plan (also known as an operational plan or a work plan) is a set of concrete and cumulative short-term actions, usually the upcoming year, which need to be taken to gradually reach the strategic goals. It goes into operational detail, specifies what resources are available, sets a detailed time frame and defines the indicators that will be used to monitor progress or evaluate results.

If YES, please add a link or enclose a document to validate your answer, and provide the action plan's timeframe

Answer: The work to implement the Strategy for an equal Botkyrka is coordinated in a municipality-wide working group that includes responsible representatives for all departments/administrations. The working group has drawn up a municipal-wide action plan with five priority areas that all administrations must contribute to strengthening. The action plan attached: [Handlingsprogram för förverkligande av strategi för ett jämlikt Botkyrka 20 feb 2022.pdf](#)

#### 6. Has your city allocated a budget for the implementation of the intercultural strategy and/or action plan?

YES	x
NO	

If YES, please give details (500 characters maximum)

Answer: **The action plan prioritizes investment through human resources and funds in the regular administration. The plan identifies 7 priority areas: knowledge development and rights-based practice, equality mainstream, consciously contributing to non-discriminatory community service, universal design, children's rights perspective in governance and follow-up, language as a human right, health as a human right. The Municipal Head Office has funds for intercultural capacity building, data collection and knowledge development that is available to all departments. The Mayor Ebba Östlin stated internally during the spring of 2022, that the intercultural mindset is the DNA of the municipality and these seven priorities, as well as all work, is expected to be implemented with an intercultural perspective.**

---

7. Has your city adopted a process of policy consultation and/or co-design including people of all ethnic or cultural backgrounds?

YES, we systematically carry out public consultations which involve all kinds of diverse groups	x
YES, we systematically engage in co-design involving people with diverse backgrounds in policy formulation.	
NO	

*For example, by encouraging all migrant, cultural, religious, gender-specific and other diversity organisations to meet, voice their concerns and make proposals, by adapting communication techniques in languages people understand and ways in which they prefer to communicate, by providing interpretation during meetings, public debates, discussion groups, etc., etc.*

*If YES, please add a link or enclose a document to validate your answer*

Answer: **There are *District developers* in each district. They have ongoing dialogues with inhabitants and local stakeholders to involve them in the district's development processes. Botkyrka has created the *Council for civil society issues* [Rådet för civilsamhällsfrågor], which promotes information and cooperation between politicians in the municipality and civil society. Here, various associations can have a direct dialogue with local politicians, where issues related to policy development and strategies to improve conditions for local civil society are discussed. The role of the civil servants is in this case only administrative and supportive to both sides. The representation in this forum is at moment mostly majority swedes and they have a specific expectation to try to reach out to migrant- and minority swede associations. Botkyrka has also created the Dialogue Commission, where politicians who have a mandate and a special budget can work directly with citizens' proposals through short decision-making paths.**

**Dialogkommissionen:**

<https://skr.se/download/18.71b542201784abfbf7a14b6f/1616597892714/Utv%C3%A4rdering%20av%20Botkyrkadialogen%202019%20-ordf%C3%B6randebereidning.pdf>

**Rådet för civilsamhällsfrågor:**

[https://www.botkyrka.se/download/18.1fbbae6170bff9469deac2/1584093629923/Reglemente%20f%C3%B6r%20r%C3%A5det%20f%C3%B6r%20civilsamh%C3%A4llesfr%C3%A5gor%20\(2\).pdf](https://www.botkyrka.se/download/18.1fbbae6170bff9469deac2/1584093629923/Reglemente%20f%C3%B6r%20r%C3%A5det%20f%C3%B6r%20civilsamh%C3%A4llesfr%C3%A5gor%20(2).pdf)

8. Is there an evaluation and updating process for the intercultural strategy/action plan?

YES, evaluation only	
YES, evaluation and updating	x
NO	

If **YES**, please add a link (or enclose a document) and describe the evaluation/updating process to validate your answer (800 characters maximum)

Answer: **The follow-up of the activities of the municipality is given in the annual report that provides an overall picture of the development within the municipality linked to the steering document *Ett hållbart Botkyrka* [A sustainable Botkyrka]. In the instructions for regular operational follow-up there is a clear call to all to carry out analyzes and follow-ups based on the Strategy for an equal Botkyrka, where intercultural is one of five perspectives that must permeate the municipal work. The strategy has status as one of several tools to achieve the goals/desired social conditions in the document A sustainable Botkyrka. All departments must also consider the equality strategy in their operational follow-up (per quarter as well as a summarizing yearly operational reports).**

The latest yearly follow up of Ett Hållbart Botkyrka:

<https://www.botkyrka.se/download/18.69a2106617ffd7177f6a172/1651494170620/Botkyrka%20kommuns%20%C3%A5rsredovisning%202021.pdf>

9. Do official communications by your city make clear reference to the city's intercultural commitment?

Often	
Rarely	x
Never	

*For example, by systematically referring to diversity as an advantage for the city and its inhabitants, by frequently using a compelling catchphrase, motto or a graphic symbol that encapsulates the nature of interculturality, by changing the names of departments/services so that they reflect more accurately the intercultural goals to be achieved by the city, by pointing out to examples of diversity advantage in public statements, etc.*

*If **OFTEN**, please add a link (or enclose documents) to validate your answer*

**Storytelling around the municipality's intercultural work is done but not systematically, only sporadically, depending on which officials work with different activities. This is an area that we can develop.**

10. Does your city have an official webpage that communicates its intercultural statement, strategy, and/or action plan?

YES, the website can be accessed with one click	
YES, the website can be accessed with 2 clicks	
YES, the website can be accessed with 3 clicks or more	x
NO	

*If **YES**, please provide a link*

<https://www.botkyrka.se/kommun-och-politik/sa-styrs-kommunen/sa-arbetar-kommunen/sa-arbetar-vi-med.../hallbar-utveckling/interkulturalitet>

11. Does your city have a dedicated body or a cross-departmental co-ordination structure responsible for implementing the intercultural strategy?

YES	x
NO, but our city is seriously considering setting up such a body/structure	
NO	

*For example, an office for intercultural integration/dialogue/inclusion/diversity and equality, etc., a steering committee/panel or other structure of horizontal governance in which departments/services work collaboratively to achieve the goals set in the intercultural strategy, etc.*

If **YES**, please add a link (or enclose a document) and give details to validate your answer (800 characters maximum)

The work to realize the Strategy for an equal Botkyrka is coordinated by the Municipal Head Office through an administration-wide coordination group (jämlighetsamordningen) with representatives from all departments (8) with the task of conducting an administration-specific operational development based on the equality strategy's five prioritized dimensions. Decisions on the municipal-wide equality coordination have been made by the municipal board [Tjänsteskrivelse beslut om ny samordning jämlikhet plats och organisation 12 maj ks 2020 191.pdf](#)

---

12. Does your city acknowledge or honour local residents /organisations that have done exceptional things to encourage interculturalism in the local community?

YES	X
Sometimes	
NO	

For example, by awarding a prize, by expressing gratitude and recognition in an official ceremony or celebration, by delivering certificates acknowledging contributions to better mutual understanding and innovative intercultural practices, etc.

If **YES** or **SOMETIMES**, please give an example (500 characters maximum)

The municipality annually gives annually prizes through *the Culture and leisure department* to civil society organizations that distinguish themselves through their activities. Interculture is not explicitly stated, but the work that is rewarded promotes interculture, e.g. creating meeting places between young people from different districts and building community. Botkyrka municipality also provides financial support to the Multicultural Centre, which annually awards the K. P. ARNOLDSSON PRIZE against xenophobia and racism to persons or organizations operating in Botkyrka who contribute to the creation of a society where people are not subjected to discrimination.

---

## II The City through an intercultural lens

Although the formal functions cities and other local authorities assume vary considerably from one country to another, all cities have the primary responsibility for maintaining social cohesion and preserving the quality of life in the city. The policies designed to achieve these goals will therefore be re-conceived and re-configured in order to assure they provide adequate service to all residents regardless of their nationalities, origins, languages, religions/beliefs, sexual orientation and age group. This is most notably the case for policies concerning education, neighbourhoods, public services, business and the labour market, cultural and social life, and public space.

### a) Education

Formal education and extracurricular activities have a powerful influence on how children will perceive diversity as they grow up. Schools therefore have a strong potential to reinforce or, on the contrary, challenge prejudices and negative stereotyping. Although school programmes are defined primarily at the national or regional level, local schools can look at alternative and innovative ways of providing opportunities for children of different cultures to build trust and mutual respect, and create thereby favourable learning conditions for all pupils, irrespective of their nationalities, origins, languages, sexual orientation or gender identity, religions/beliefs. From the intercultural perspective, cultural and other diversities, including multilingualism are treated as positive opportunities and are nurtured accordingly. Intercultural schools also consider parents of pupils with migrant/minority backgrounds on an equal basis as other parents. They take steps to ensure that all parents overcome any reluctance they may have in engaging with the school and give them in this way the possibility of playing the educational role usually expected from parents.

13. Are almost all children in primary schools of the same ethnic/cultural background (including the majority ethnic background)?

YES, in all schools	
YES, in most schools	
YES, in some schools	
NO	X
No data available	

14. Does the ethnic/cultural background of teachers in schools reflect the composition of the city's population?

Often	
Sometimes	X
Rarely	X
Never	
The city or school have no competence to hire teachers	
No data available	

15. Are there schools that make strong efforts to involve parents with migrant/minority backgrounds in school life (other than only inviting them to parent-teacher meetings)?

YES, most schools	x
Only very few schools	
NO	

*For example, by providing information in an accessible and friendly format, by involving arts groups or faith groups, by organising convivial meetings to help educators understand the different concepts of the family, gender roles, the place of education and the relative weight of cultural and socio-economic factors in the life of migrant families, by organising festive occasions during which parents with migration backgrounds can highlight their culinary or artistic traditions, by launching cooperative projects for parents in schools, such as, for instance, an intercultural garden, etc.*

*If YES, please give an example so that your answer could be validated (500 characters maximum)*

**Answer: The Education department have developed a methodology since Botkyrka is a segregated municipality. The northern parts of the municipality and Storvreten in the South have a much more dedicated work, which involves a strong cooperations between school units, a focus on developing intercultural school leadership and competence in meeting parents with different backgrounds and life situations. Special intercultural attention is paid to students and parents who are new to Sweden, e.g., from countries where there is no tradition of parent's participation in school. The schools follow the Swedish School Law, which states that every single school must develop a work that promotes an inclusive social learning environment, as well as prevents and reacts to situations of harassment and discrimination.**

16. Do schools carry out intercultural projects?

Often	x
Rarely	
Never	

*For example, by launching projects about different cultures, identities, and religions, by organising intercultural festivals or study visits to cultural centres, by exhibiting in the school cultural artefacts, decorative art objects or*

books from the countries of origin of pupils with migrant backgrounds, by organising debates on topical issues or intercultural dilemmas, or open days where pupils can showcase their skills and achievements, etc.

If **OFTEN**, or **RARELY**, please give an example so that your answer could be validated (500 characters maximum)

Answer: **There is no official overview, but an awareness that a lot of work is going on. Schools with many students with a foreign background consciously work with the perspective, but more work needs to be done in the schools where the majority have a majority Swedish background. This is an effect of the fact that the path to the intercultural approach in Botkyrka’s schools has been developed through previous work around "language development methods", which has happened in schools where many students have a foreign background. An area of development is therefore to ensure the intercultural approach in all city districts. Another is to carry out a survey of which intercultural efforts are being made in all schools. The municipality works actively to increase the proportion of children of parents with a foreign background who are enrolled in preschool, as this has proven to be very important for school attendance later. The municipality decided on a development project on intercultural leadership in school before the pandemic, but the project stood still during those years. Now that work is starting again with the support of the Municipal Head Office.**

**17. Does your city have a policy to increase ethnic/cultural mixing in schools (and thereby avoid “white flight” and ethnic concentration)?**

YES	x
NOT YET, but our city is seriously considering/preparing such a policy	
NO, there is no city policy because such policy exists at the regional/national level	
NO, there is no such a policy at the national/regional or local level)	
Not applicable (no segregation)	

*For example, by improving sports, leisure, and teaching facilities in schools attended by pupils from low-income families, by attracting specially competent teachers to schools where pupils with migrant backgrounds form a majority, by restricting possibilities for parents to have their children enrolled in schools from outside their regular catchment area, etc.*

If **YES**, please give an example so that your answer could be validated (500 characters maximum)

Answer: **A decision was made before the summer to develop Botkyrka's “Language Center” with a sharper mission in this matter, and that newly arrived children should be distributed to all schools in the municipality. The head of the Administration for the elementary school has set a direction that principals in the same district should cooperate to make space for them. It is otherwise a challenge to be able to influence the mix of students based on legislation and regulation that states that “proximity principle” is default when it comes to which school children attend to. There is also an awareness that you cannot just use a bus to transport students from one district to another district with a different character. This first needs to be prepared so that it will ultimately be positive for the students' results and living conditions. There are bad examples of similar trials from other municipalities.**

**b) Neighbourhoods**

Within a city, districts, neighbourhoods, or other territorial sub-units, can be culturally/ethnically diverse. People are indeed free to move and settle in the neighbourhood of their choice. To be intercultural, a city does not require a ‘perfect’ statistical mix of people in all neighbourhoods. It will however make sure that ethnic concentration in a neighbourhood does not convert into socio-cultural segregation and does not act as a barrier to the inward and outward flow of people, ideas and opportunities. In particular, the intercultural city ensures

the same quality of public service delivery in all the neighbourhoods and plans public space, infrastructures, social, cultural and sport activities to encourage intercultural and socio-economic mixing and interaction.

**18. How many districts/neighbourhoods of your city are culturally/ethnically diverse?**

Most districts/neighbourhoods	X
Few districts/neighbourhoods	
None	
None, because we have no problem of segregation	
No data available	

**19. Does your city have a policy to increase the diversity of residents in the neighbourhoods and avoid ethnic concentration?**

YES	X
NOT YET, but our city is seriously considering preparing such a policy	
NO, because our city has no problems of ethnic concentration	
There are only occasional measures	
NO	

*For example, by spreading social housing evenly across the city, by allocating apartments in city-owned buildings to persons and families with a variety of backgrounds and socio-economic statuses, by investing in infrastructure and projects that will attract people and companies from other neighbourhoods, etc.*

*If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)*

**Answer: Botkyrka has the stated ambition to work for a greater mix of housing forms in the various parts of the municipality. Even if ethnicity is not explicitly in focus, one thought is that districts with mixed forms of housing also counteract ethnic segregation. The ambition to counteract the ethnic segregation in the municipality can also be seen in the work in the reception of newly arrived refugees in the municipality. The refugee housing that was built in connection with the reception of refugees in the years after 2015 was built in, for example, Tumba and Tullinge, districts with a relatively low proportion of people with a foreign background compared to others in the municipality.**

**20. Does your city encourage actions where residents of one neighbourhood meet and interact with residents with different migrant/minority backgrounds from other neighbourhoods?**

YES	X
NO	
We don't need such actions because there are no ethnically segregated neighbourhoods	

*For example, by organising "mobile" cultural festivals that take place every year or two in a different neighbourhood, by organising important public events (meetings, conferences, fairs, markets, exhibitions, sport competitions, collective meals, etc.) in all the neighbourhoods of the city, by opening attractive public spaces (museums, intercultural centres, public libraries, headquarters of public services' agencies, sport infrastructures, etc.) in more remote or segregated areas, etc.*

*If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)*

**The municipality regularly organizes festivals, such as the family festival *Vi är Botkyrka* [We are Botkyrka], in Hågelby, a central district where residents from the various parts of the municipality can easily get to and meet. All associations in Botkyrka can set their activities there. During the festival, various prizes are awarded to specially dedicated persons, like the entrepreneur of the year or athlete of the year. Another**



example is the cultural festival *This is Alby* which the municipality supports, which people from other municipalities visit. In the planning documents for the municipality’s sub-units, we plan according to the future needs of citizens. This includes for example a first apartment for young people moving out or a living adapted for the elderly. This is also important to ensure a variety of people in all parts of the municipality

**21. Does your city have a policy to encourage residents with migrant/minority backgrounds to meet and interact with other people living in the same neighbourhood?**

YES	x
NOT YET, but a policy is being prepared	
There are only occasional actions	
NO	

*For example, by organising or encouraging art/cultural events in various neighbourhoods that are likely to attract people of all backgrounds, by holding meetings of people from different neighbourhoods to develop common initiatives, by installing cultural, sports and leisure facilities in areas located at the intersection of different neighbourhoods, etc.*

*If YES, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)*

**Answer: The municipality works to create meeting places in every municipal district. The housing company Botkyrkabyggen organizes a cleaning day where children, young people and local associations work together. The municipality organizes the Sustainability Day, with the participation of various associations. Botkyrka's Art Gallery located in Fittja functions as a meeting place as it draws an audience from other parts of the municipality. There are Association councils in each district, where associations of various kinds collaborate. Association councils are involved in organizing the Family festival in Hågelby, where people from Botkyrka different parts of the municipality participate. The Interreligious Network works with the support of the municipality with integration work and to create a peaceful society. Every year, the municipality offers summer jobs to young people where meetings across group boundaries are a stated ambition. The municipality also provides support amongst others to a) the local media house Fanzingo, which works with an issue of the youth magazine Shoo! where young people from all parts of the municipality make up the editorial staff, b) The association *Kompis Sverige*, which matches established Botkyrka residents with new arrivals, creates new friendships that also help new arrivals integrate more quickly into society.**

**c) Public services**

As their very name implies, public services work for the benefit of the public as a whole. If the population is diverse, public services will be more efficient in delivering adequate benefits and information if city officers, at all levels of seniority, are as diverse as the population in general. This requires much more than simply ensuring equal opportunities to access public service employment. When taking action to encourage a diverse municipal workforce, an intercultural city acknowledges that a ‘one size fits all’ approach to public services and actions does not guarantee equal access to public benefits. The city also recognises that residents with migrant/minority backgrounds should never be treated as passive consumers of public benefits but can contribute actively by suggesting new ideas and innovative solutions to public problems.

**22. Does the migrant/minority background of public employees reflect the composition of the city’s population?**

YES, at all hierarchical levels	
YES, but only at the lower levels	x

NO	
No data available	

**23. Does your city have a recruitment plan to ensure an adequate rate of diversity within its workforce?**

YES	X
YES, and it aims specifically to increase representation of people with migrant/minority backgrounds at the higher hierarchical levels	
YES, but only nationals, irrespective of their migrant/minority backgrounds, can be hired in our city administration	
NO, it is not within the cities competences	
NO, it is not within the cities competences, but our city is lobbying for more competences in this area	
NO	

*For example, by recruiting staff with specific language competences, by recognising intercultural competence as a rare and useful technical skill needed for an optimal provision of public services, by staffing front-office positions with staff representing the various diversities within the city's population, by encouraging non-nationals to seek employment in the local public administration, by providing specific training to non-nationals wishing to prepare public competitions, etc.*

*If YES, please give evidence to validate your answer (800 characters maximum)*

Answer: **The municipality has developed methods and policy documents that ensure a greater diversity within the organization. The document *Employee and work environment policy* [Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy], focuses on securing the right skills among employees, based on the needs that exist in the municipality and in relation to the citizens of the municipality. With this focus, the municipality wants to avoid being blinded by other factors. Previous research has found that this competency-based approach increases diversity in organizations.**

Link: <https://www.botkyrka.se/download/18.1fbbaae6170bff9469dead5/1584093657441/Medarbetar-%20och%20arbetsmilj%C3%B6policy.pdf>

**24. Does your city take action to encourage diverse workforce, intercultural mixing, and competence in private sector enterprises?**

YES	
NO	X

*For example, by signing and publicising an official Diversity Charter, by supporting the adoption of non-discrimination charters in enterprises, by providing intercultural training for company managers, by highlighting in public communications the advantage of diversity for business development, etc.*

*If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)*

Answer: **Botkyrka does not have any direct, special efforts aimed at to encourage diverse workforce, intercultural mixing and competence in the private sector. However, activities conducted within the framework of the Labor Market and Adult Education Administration can do so. They work to get people into work and historically the focus has been on those born abroad. They can work directly with companies and employers.**

**25. Does your city take into consideration the migrant/minority backgrounds of all residents when providing the following services (Multiple answers possible)? (Parvaneh)**

YES, funeral/burial services	X
------------------------------	---

YES, school meals	x
YES, women-only sections or times in sport facilities	x
YES, others (please specify)	x
We do not provide such services	

If **YES**, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)

Answer: **There are different sections in the local cemetery “Lilla Dalen” for all religions in the municipality, eg for Muslims and Syrian Orthodox. This is a part of the work done within the interreligious network in Botkyrka and is coordinated as a national mission by the Swedish (protestant) Church. Library operations have the intercultural approach as the basis of the operation. Some bathhouses offer a few bathing hours each week only for women who, for various reasons, do not want to bathe among men. This has made it easier for certain women of faith to learn to swim, and for women with trauma from male violence to take part in the municipality's activities. There are also different types of bathing suits for rent, which are, for example, adapted for women of the Muslim faith and others who want to cover a larger part of the body. The school offers meals with meat that is halal and there are always vegetarian options.**

## d) Business and the labour market

Access to the public sector labour markets is often restricted by national or regional legislation. When this is the case, the private sector may provide an easier route for people with migrant or diverse backgrounds to engage in economic activity. As a result, private companies and activities tend to offer much more diverse working environments than the public sector. Research has also proved that it is cultural diversity in private companies, and not homogeneity, which fosters creativity and innovation. By constantly highlighting the diversity advantage in business, and partnering with their chambers of commerce and entrepreneurs, cities can influence how diversity is perceived in the private sector in such diverse sectors as shops, clubs, restaurants, industry, technical services and science.

### 26. Is there a local, regional or national business umbrella organisation, which has among its objectives the promotion of diversity and non-discrimination in the labour market?

YES, a local organisation	x
YES, a regional organisation	
YES, a national organisation	x
NO	

If **YES**, please specify if, and to what extent, your city an active member of the organisation (500 characters maximum)

Answer: **Examples of nationwide organizations are Företagarna: an organization that represents small business owners in Sweden, with local associations including in Botkyrka, which offers, among other things, legal advice on discrimination law; Companion: an organization that promotes cooperative business and entrepreneurship that takes place on equal terms, and Nyföretagarcentrum, which, among other things, offers courses for starting a business for example in Arabic. In the municipality, the Labor Market and Adult Education Administration works to create jobs and employment for Botkyrka residents and has over the years had many projects to support citizens born abroad, and newcomers, especially young people.**

### 27. Does your city take action to encourage businesses from ethnic minorities to move beyond the ethnic economy and enter the mainstream economy and higher value-added sectors?

YES	
YES, in partnership with regional or national private and/or public actors	x
NO	

For example, by mapping and understanding existing gaps and challenges in the development of migrant entrepreneurship, by publicly recognising the role of migrants as entrepreneurs and highlighting their

contribution to the local economy, by inviting migrant entrepreneurs to business events, by facilitating the inclusion of migrant entrepreneurs in mainstream business and professional networks, by removing existing obstacles for migrant-owned businesses in bidding for contracts, etc.

See for instance: <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/business-and-diversity>

*If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)*

**Answer: The starting point for the municipality is that it is good that there are shops and companies that satisfy needs linked to local diasporic groups, it is nothing the municipality should oppose, but the municipality can help them reach out and develop, this is done for example through Tillväxt Botkyrka which is a non-profit collaborative initiative between business and the municipality that provides business development support to companies between 5-50 employees.**

---

**28. Has your city taken action to encourage ‘business districts/incubators’ to involve an adequate percentage entrepreneur with migrant/minority backgrounds and offer activities which encourage them and mainstream entrepreneurs to engage and develop new products/services together?**

YES	<input checked="" type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>
There are no “business-districts/incubators” in our city.	<input type="checkbox"/>

*For example, by encouraging joint initiatives between migrant and mainstream entrepreneurs that produce mutual benefits in terms of market analysis, communication, technical know-how or access to new markets.*

*If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)*

**Answer: Examples of incubators that the municipality promotes are Changers Hubs; an organization from Botkyrka that supports and develops young entrepreneurs from the municipality, many of them with a foreign background; Good Talents, which organizes training and events for young people in social entrepreneurship, and Klump, which helps cultural entrepreneurs develop visions into sustainable companies. In addition to financial support, the municipality helps these organizations by communicating externally the organizations' various activities, such as helping them gain attention and contributing to their growth. The organization Miljonbemanning started in Botkyrka and has expanded in the country. Its purpose is to act as a bridge so that companies come into contact with and hire people from the suburbs.**

---

**29. In decisions relating to the procurement of goods and services, does the municipal council favour companies with an intercultural inclusion/diversity strategy?**

YES	<input checked="" type="checkbox"/>
NO, as regional/national regulations do not foresee it	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

*If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)*

**Answer: Botkyrka has a strong emphasis on procurement in relation to environment, economic and social sustainability. When doing our yearly plan for upcoming procurement projects related to goods, services and construction projects, an analysis is done related these sustainability domains. Initially, a procurement strategy that describes the context and market conditions is formulated. Based on this the goals for the procurement project are set, including prioritised requirements, sustainability being one of them. Requirements on non-discrimination are standard in most contracts and are included in our standard contracts. We do not have a requirement on intercultural inclusion, but it can be considered if the business unit responsible finds it necessary.**

---

---

## e) Cultural and social life

Whereas people living in a city may have different migrant/minority or other backgrounds, they very often share the same interests and satisfaction when engaging in leisure activities, especially in the fields of arts, culture and sports. Such activities are sometimes structured along ethnic lines. That is quite understandable when they aim to preserve folklore traditions or the language and history of countries of origin. What is problematic is when cross-cultural leisure activities are organised along ethnic lines, for example when a football team only accepts players from one ethnic group. The intercultural city can encourage cultural openness through its own activities and by introducing intercultural criteria when allocating resources to artistic, cultural and sports organisations.

### 30. Does the municipal council use interculturalism as a criterion when allocating funds to associations and initiatives?

YES	X
NO	

If **YES**, please give evidence to validate your answer (500 characters maximum)

Answer: **Grants are given on the condition that associations, including the ethnic and religious ones, must be open to everyone, that they work against discrimination and that they follow democratic principles. Associations can also receive grants to organize summer vacation activities that create meeting places and promote interaction among children from different backgrounds. Special grants are announced when necessary, for example in connection with events organized by the municipality. These special grants have a focus on creating activities that will reach different groups in the local community. This work is done in collaboration with the district developers in the municipality**

---

### 31. Does your city organise events and activities in the fields of arts, culture and sport that aim to encourage people from different ethnic/cultural backgrounds to interact?

Regularly	X
Sometimes	
Never	

For example, team sport tournaments in which team members are selected according to various diversity criteria (origin, gender, age, etc.), cultural and artistic events that emphasise the positive impact of external influences on the creative process, celebration of the World Heritage Days or the European Day of Languages, etc.

If **YES**, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)

Answer: **The municipality organizes events such as Botkyrkadagen, a day full of artist performances and activities for children and young people, among others. During these events, associations of various kinds meet, they participate with activities that must address all Botkyrka residents. The municipality also provides holiday grants so that associations organize meeting places during the holidays where children from different backgrounds can meet in joint activities. The municipality organizes conferences, such as the Association Day, which brings together all actors from Botkyrka's associational life to discuss questions about the conditions for civil society in Botkyrka, and thus creates a meeting place where associations meet across all types of borders.**

---

### 32. Does your city encourage cultural organisations to deal with diversity and intercultural relations in their productions?

YES	X
Occasionally	

NO	
----	--

For example, through specific grants or regulations that encourage culturally “hybrid” creation or events, etc.

If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)

Answer: **There are requirements that associations' activities must be open to everyone, and that they must work against discrimination in their activities. Certain types of association support are given to support associations in organizing activities where children from different backgrounds can meet. The municipality also helps associations to reach out widely with information about their activities, as they can apply for grants for marketing to reach a wider audience in the district.**

**33. Does your city organise public debates or campaigns on the subject of cultural diversity and living together?**

YES, regularly	
YES, occasionally	
It has happened once or twice	
NO	x

If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)

Answer: **The municipality of Botkyrka doesn't organize debates och campaigns on the matter, but it gives financial support to organizations such as the Multicultural center [Mångkulturellt centrum] or Fanzingo that regularly organize lectures, debates, and conferences on related matters. Also, the Botkyrka Youth Council organises this kind of events from time to time but directed to youth.**

**f) Public space**

Public spaces (streets, squares, parks, etc.) and facilities (public buildings, day centres, schools, health centres, etc.) are places which most citizens are obliged to use. They offer the possibility of meeting people of different nationalities, origins, languages, religions/beliefs, sexual orientations, and age groups. For encounters between diverse people to occur, such spaces and facilities should be designed and animated in a way that all residents feel comfortable when using them. Conversely badly managed spaces can become places of suspicion and fear of the “other”. When this is the case, the intercultural city actively engages with all the people concerned, firstly to understand the local context from their perspective, and secondly to identify solutions largely support by them.

**34. Does your city take action to encourage meaningful intercultural mixing and interaction in public space (Multiple answers possible)?**

YES, in public libraries	x
YES, in museums	x
YES, in playgrounds	x
YES, in parks	x
YES, in squares	x
YES, in other public spaces: Botkyrka Art Gallery + Mural paintings	x
NO	

For example, by organising visits in various languages, by offering readers the possibility to borrow books in different languages, by providing facilities such as benches, tables, giant chessboards, playgrounds, etc., where people of all origins, ages and genders can meet and interact, etc.

If YES, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)

Answer: **The libraries in Botkyrka function as meeting places by organizing activities such as author talks and Language cafes, where you can get help in learning Swedish through informal conversations. The library in Fittja has changed its cataloguing system so that books in different languages on the same theme are now next to each other, and not in separate sections as before. Botkyrka Art Gallery, is tasked with collaborating with local associations around exhibitions and events, and has, e.g. through the *Färagsättarna* project made it possible for local young adults to develop as artists through public commissions.**

---

**Botkyrka has a municipal strategy is to develop Botkyrka's parks to function as meeting places by making existing places multifunctional and thus attract different categories of inhabitants. Good examples are the Public Health park (Folkhälsoparken) in Alby and the Banslättsparken in Tullinge, both built in consultation with different groups of citizens. Alby Public Health park is a well-visited meeting place with sports activities, outdoor gym, hammocks, sound system with Bluetooth and green areas for cultivation. Banslättsparken was completed in the autumn of 2022 and is a universally designed clearing in the forest created with the support of wisdom from different groups living in the area, with different needs and wishes, for example with different types of disabilities and children and young people.**

---

**35. Does your city take into account the diversity of the population in the design, renovation and management of new public buildings or spaces?**

YES, always	
YES, some buildings or places	X
NO	

*For example, by identifying the specific needs of families, women, elderly people, children, teenagers, etc., and designing public buildings/spaces so that nobody feels excluded, by adapting opening hours and providing services tailored to the needs of a diverse population, etc.*

*If YES, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)*

**Answer: This is done since that there is a conscious effort to create more meeting places. There have since long been routines for consultations with local stakeholders such as local associations, when it comes to new buildings. An example is when the municipality's art gallery was moved from Tumba to Fittja in 2019. After consultation with local actors, a kitchen and room for a stage was built next to the entrance of the new building to enable local stakeholders to organize events there. Another example is the new neighborhood Terrassen in Fittja, which arose on a plot of land that had been empty for a very long time after a thorough consultation with residents about what wishes there were in that place. The Terrassen neighborhood was built, among other things, to contribute to a more diversified range of housing types in the district. Botkyrka is an administrative municipality for the Finnish language since 2011, and works to revitalize and strengthen the language, e.g. by putting up signs in Finnish where there are Finnish-language services, e.g. citizen offices, libraries, homes for the elderly and the municipal hall. Botkyrka has also given support to the artist Saadia Hussain, who through collective artistic processes with different groups of residents have created a number of public murals to celebrate Botkyrkas diversity.**

---

**36. When your city decides to reconstruct an area, does it use different methods and places for consultation to ensure the meaningful involvement of people with different migrant/minority backgrounds?**

YES	X
NO	

*For example, by collecting resident's opinions through mapping, collaborative workshops, door-to-door surveys, in cooperation with intercultural mediators, field workers, migrant and faith organisations, etc.*

*If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)*

Answer: **There are established routines in the municipality to involve different groups of residents when it comes to redevelopment of districts. The municipality's district strategists play a central role in these processes, by arranging dialogue meetings, meeting with associations, companies, student councils, etc., to document views on building plans. The participants are also asked about participation in working groups together with civil servants. These groups then help to write proposals that are sent for referral and are given as a basis to officials and consultants who work based on it.**

---

**37. Are there spaces or areas in your city that are dominated by one ethnic group (majority or minority) and where other people feel unwelcome or unsafe?**

YES, several	
YES, one or two	x
NO	

*If YES, why is/are the area-s considered unwelcoming or unsafe (500 characters maximum)*

Answer: **There are a couple of premises that are dominated by an ethnic group, which is in the minority in the municipality, and which are perceived by some others as unsafe spaces. This feeling is reinforced by the fact that only men from that group stay there, and that they are perceived to have activities that do not welcome others.**

---

**38. If certain spaces or areas of your city are dominated by one (majority or minority) ethnic group and are considered unwelcoming or unsafe, does the city have a policy to deal with this?**

YES, a repressive policy	
YES, a multi-sectoral policy combining policing, social work and communication	x
YES, a multi-sectoral policy combining policing, social work and communication and defined after consultation of the population of the area	
NO	

*For example, by organising meetings in day centres, schools, cultural centres, etc., or during social events to discuss problems openly with the people most affected by them, by launching a participative process to identify solutions and obstacles, by engaging positively with leaders and organisations of the dominating community, etc.*

*If YES, please describe the policy (800 characters maximum)*

Answer: **There are established cooperation groups between municipal stakeholders, also including for instance the police and the fire service. They make continuous analyses of how things are going in the different districts. The municipality does not give grants to associations that only cater to men, but only to associations that are open to everyone and that strive for an even distribution of power in the association based on gender. However, it is not possible for the municipality to do anything if associations themselves are responsible for financing their activities and paying their premises rent. However, the municipal housing company *Botkyrkabyggen* is aware that said associations are perceived by others as unwelcoming and has a dialogue with the associations about this.**

---

### III Mediation and conflict resolution

In diverse societies there is always the potential for misunderstanding and conflict over values, behaviour or resources. In cities, where people with different cultural backgrounds and socio-economic statuses live together in close proximity, such tensions are natural and indeed part of everyday life. Instead of denying, ignoring, or repressing conflict, the intercultural city seeks to anticipate, identify, address and resolve issues to the



satisfaction of all protagonists without compromising the principles of human rights, democracy and the rule of law. The intercultural city views conflict as a normal feature of free, dynamic and communicative communities and sees the very process of conflict mediation and resolution as an opportunity for innovation and sustainable social cohesion.

**39. Which kind of organisation provides a professional service for mediation of intercultural communication and/or conflict in your city? (Multiple answers possible)?**

A generalist municipal mediation service which also deals with cultural conflicts	
A municipal mediation service devoted to intercultural issues only	
An intercultural mediation service run by a civil society organisation	
A region/state-run mediation service	
Others (please specify)	X
<b>The Interreligious network [Botkyrkas Interreligiösa nätverk] is independent but co-operates with the municipality to develop practices that support dialog between different religious congregations in Botkyrka with the aim to preserve peaceful coexistence mainly but also to handle conflicts when its necessary (i.e. their role in the Paludan incident)</b>	
No professional mediation services are provided	

**40. In your city, in which context is intercultural mediation provided (Multiple answers possible)?**

In specialised institutions such as hospitals, police, youth clubs, mediation centres, retirement homes, etc.	
In the city administration for general purposes	
In the neighbourhoods, on the streets, actively seeking to meet residents and discuss problems	
In other contexts (please specify)	x
No intercultural mediation is provided in the city	

*Please give an example to validate your answer (800 characters maximum)*

**Answer: Through the Interreligious network and in some cases in collaboration with associations. An example is when the Danish radical nationalist Rasmus Paludan was in Botkyrka to agitate by burning the Koran. The municipality collaborated with local associations and congregations to gather strength, call for calm and clearly take a stand for the right of all Botkyrka residents to be who they are.**

**41. Is there an organisation in your city dealing specifically with inter-religious relations?**

YES, a municipal service devoted to interreligious relations only	
YES, a generalist municipal service which also deals with religious conflicts	
YES, an inter-religious service run by a civil society organisation	x

YES, a state-run inter-religious service	
YES, others (please specify)	
NO	

If **YES**, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)

Answer: **There is an Interreligious network in the municipality, staff from the Municipal Head Office support the network based on their wishes. Recently, the focus has mainly been operational development and support to shape structures within the network. The network has recently asked the municipal administration for capacity building for deeper knowledge about the Swedish Law on Freedom of Speech and the law on incitement against ethnic group (hets mot folkgrupp, vet inte om det heter så). The municipality will therefore provide this.**

---

## IV Language

The provision of courses and other facilities for people with migrant backgrounds to learn the receiving country's language(s) is important to ensure social and economic integration. It does however need to be supplemented with activities which highlight the value of other languages and enable people with migrant origins not only to preserve and transmit their languages to their children and other members of the community, but also to take pride in them as a heritage enriching the local community. An intercultural city promotes multilingualism as a resource for education, business, tourism, cultural life, etc. It underlines the value of all languages present in the city, for instance by giving opportunities to diverse language speakers to express themselves in their mother tongue in public and at cultural events and by promoting all events that offer opportunities for linguistic exchanges and mixing.

### 42. Does your city provide any of the following services in the field of language competences (Multiple answers possible)?

YES, specific language training in the official language(s) for hard-to-reach groups (e.g. non-working mothers, unemployed, retired people, etc.)	X
YES, teaching migrant/minority languages as part of the regular curriculum at schools	
YES, teaching migrant/minority languages as a mother tongue course for migrant/minority children only	X
YES, teaching migrant/minority languages as a regular language option available to everyone	
YES, support for private/civil sector organisations providing language training in migrant/minority languages	
YES, others (please specify)	
NO	

If **YES**, please give examples to validate your answer (800 characters maximum)

Answer: **In addition to the opportunity to receive education in the mother tongue at school, there is the opportunity to learn Swedish in adult education and SFI, Swedish for immigrants. The municipality also participates in collaborations with civil society organizations where the aim is to strengthen the knowledge of Swedish for people who do not participate in regular activities in their daily life, e.g., SFI, work or other. Formalized cooperation exists with, for example, the organizations Kompis Sweden and Nya Kompisbyrån.**

---

**43. Does your city raise awareness on migrant/minority languages by providing logistical or financial support to**

(Multiple answers possible)

YES, local minority newspaper/journals in (a) migrant/minority language(s)	X
YES, local minority radio programmes in (a) migrant/minority language(s)	X
YES, local TV programmes in (a) migrant/minority language(s)	
YES, other support for raising awareness on (a) migrant/minority language(s) (please specify)	X
NO	

If **YES**, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)

Answer: **Botkyrka is an administrative municipality for the national minority Finnish people. The revitalization of the Finnish language is an important part of that work. The municipality signs are both in Finnish and Swedish in various public places. When signs are replaced, new signs will be in both Finnish and Swedish. The municipality receives an annual state grant from the County Administrative Board [Länsstyrelsen] to work with the national minorities. 10% of the state grant is distributed to local associations. The municipality pays for advertising in local Finnish newspapers. In Tumba library, there is an employed Finnish-speaking staff with a special mission to strengthen the Finnish language. The municipality is part of a collaboration agreement with Botkyrka community radio association, which broadcasts in different languages.**

**44. Does your city support projects that seek to give a positive image of migrant/minority languages?**

YES	X
NO	
Occasionally	

If **YES**, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)

Answer: **The municipality provides financial support to local community radio associations that broadcast in different languages, to Finnish associations and, if necessary, translates brochures and other material**

## V Media & communication

Traditional and social media have a very powerful influence on attitudes towards cultural diversity and other diversities. Much of the information people access is generated by international newsgroups, national media, or by private persons in the case of social media. Nevertheless, there is still much the city authorities can do to achieve a climate of public opinion more conducive to positive intercultural relations. In its communication, an intercultural city constantly highlights the positive contribution of people with migrant/minority backgrounds to the social, cultural and economic development of the city. More importantly, the city partners with local media agencies so that they purvey a similar message and cover events occurring in the city in an objective and unbiased way.

**45. Does your city have a communication strategy to improve the visibility and image of people with migrant/minority backgrounds in the local media?**

YES	x
NO, there are occasional actions	
NO	

If **YES**, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)

Answer: **Botkyrka has a communication policy that makes it clear that the diversity of appearances that exist in Botkyrka must be communicated, i.e. a conscious strategy in which images the municipality communicates in different contexts, such as the local media**

---

**46. Is your city's communication (PR) department instructed to highlight diversity as an advantage regularly and in various types of communication?**

YES	X
NO	

**47. Does your city provide support for advocacy/media training/mentorship/setting up of online media start-ups for journalists with migrant/minority backgrounds?**

YES	
NO	X

**48. Does your city monitor the way in which traditional local and/or national media portray people with migrant/minority backgrounds/?**

YES, our city does it itself	
YES, but this is done by an external body	
NO	X

*For example, by including diversity issues in the topics to be scrutinised in the daily/weekly review of the local/national press and media (if the city does such a review)*

**49. Does your city monitor the way in which social media portray people with migrant/minority backgrounds?**

YES, our city itself does it	
YES, but by an external body	
NO	X

**50. Does your city engage with the local media when they portray people with migrant/minority backgrounds through negative stereotypes?**

YES, our city engages the local media directly	X
YES, but by an external body supported by our city	
NO	

*If YES, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)*

Answer: **Botkyrka municipality has long established contact and dialogue with local newspapers and radio channels. The municipality provides, among other things, support to a local Finnish radio channel. This makes it possible to follow up on possible inaccuracies or problematic representations of people with a foreign background in local media, but this has not happened for many years. One possible explanation is that local media have a high level of awareness around issues of migration and negative representation. Botkyrka municipality also provides financial support to the local media house Fanzingo, which works with the representation of minority groups in the media. Botkyrka municipality has not developed the media strategy on the issue but is now planning to develop such a document.**

---

## VI International outlook

Although cities have little or no competence in foreign policy, they can actively seek to make connections in other countries to develop business relations, exchange knowledge and know-how, encourage tourism, or simply acknowledge the ties the city may have elsewhere. An intercultural city actively encourages interactions with the outside world and in particular with the cities, regions or countries of origin of its inhabitants.

**51. Does your city have an explicit and sustainable policy to encourage international cooperation in economic, scientific, cultural, or other areas?**

YES	
NO	x

*For example, by providing financial resources specifically devoted to reinforcing international cooperation, by defining priority areas of international cooperation which take into consideration the needs of civil society organisations and/or private businesses, etc.*

*If YES, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)*

**Answer: The system with Twin towns was abandoned in 2017. There is no explicit policy today, even though the municipality is part of international networks such as ICC and ECCAR. Decisions have been taken regarding participation in international networks on specific occasions. Today, however, there is an interest in clarifying the benefit and purpose of the municipality's participation in these networks, something that can be done by developing a policy for it.**

**52. Is there a specific financial provision for this policy?**

YES	
NO	X (The municipality takes a position on expenses on a case-by-case basis)

**53. If your city does not have an explicit policy, does it take actions to develop international connections?**

YES	
NO	x

*For example, by signing conventions of collaboration with foreign cities or organisations based in other countries, by offering internships or facilities for young professionals, scientists or visiting artists from abroad, by maintaining regular contact with twin towns and sister cities, etc.*

*If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)*

**54. Does your city reach out to foreign students or other youth groups arriving through exchange programmes?**

YES	
-----	--

NO	x
NO, because our city hosts no university	

*For example, by organising fairs and events where foreign students can meet local people, by providing support with job search and housing after graduation, by setting up or attending welcoming events, by opening an information desk at important student gatherings, etc.*

*If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)*

**55. Does your city seek to develop business relations with countries/cities of origin of its diaspora groups (Multiple answers possible)?**

YES, by involving diaspora and mainstream entrepreneurs in international visits and meetings	
YES, by partnership/business agreements with counties or cities of origin	
YES, by supporting organisations seeking to develop business relations with countries/cities of origin of its diaspora groups	
YES, by other means (please specify)	
NO	x

*If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)*

**Answer: Botkyrka does not work with this. Neighbouring municipalities such as Södertälje have investigated opportunities for export and import, which are made possible by the Iraqi diaspora in this municipality. In Botkyrka there are many examples of entrepreneurs who themselves carry out import operations from other countries, but the municipality has not so far developed a way of thinking about it.**

## VII Intercultural intelligence and competence

Nobody can be an expert in all the languages and cultures that coexist in contemporary cities. Yet, in an intercultural city, officials have an intercultural “mind-set” which enables them to detect cultural differences and modulate their responses accordingly. Intercultural intelligence and competence require a specific know-how when dealing with unfamiliar situations and not an in-depth and often elusive knowledge of all cultures. Such sensitivity and self-confidence is not commonly-seen. It is a technical skill which can be acquired through training and practice. In an intercultural city, the authorities view such skills as equally important and essential to the good functioning of the city as the other professional and technical skills usually expected from public employees.

**56. Is statistical and qualitative information about diversity and intercultural relations mainstreamed to inform the local/municipal council’s process of policy formulation?**

YES	
Sometimes	x
NO	

*If YES, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)*

Answer: The municipal administrations are obliged to report every year how their activities live up to the municipality's Equality Strategy, which includes a clear intercultural part. This is regulated by the municipality's steering document *Strategy for an equal Botkyrka* and *Guidelines for an equal administration*:

<https://www.botkyrka.se/download/18.1fbbaae6170bff9469deb40/1584093805295/Riktlinjer%20f%C3%B6r%20en%20j%C3%A4mlik%20verksamhet.pdf>

<https://www.botkyrka.se/download/18.1fbbaae6170bff9469deb42/1584093805373/Strategi%20f%C3%B6r%20ett%20j%C3%A4mlikt%20Botkyrka.pdf>

Some departments have an easier time connecting their activities to the issues than others

57. Does your city, directly or through an external body, carry out surveys including questions about the public perception of migrants/minorities?

YES	X
NO	

If YES, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)

Answer: Every other year we conduct a city-wide survey. It asks questions about what the citizens think of how it is to live in Botkyrka, and how they perceive the municipality's public services. We don't ask of the general perception of minorities, but we can see how the respondents who identify themselves as belonging to a minority may differ in opinion regarding the majority, in all parts of the survey. We can in the same way follow the answers from respondents that identify themselves as being religious or having a disability that affects them in everyday life, and compare their answer to the rest of the respondents. This data is used to evaluate if the Municipality is providing a public service that includes all.

58. Does your city, directly or through an external body, carry out surveys on the feeling of security/safety with respect to people with migrant/minority backgrounds?

YES	X
NO	

If YES, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)

Answer: Every other year we conduct a city-wide survey. It follows how the citizens think of how it is to live in Botkyrka, and what they think of the public services. We also ask if the neighbourhoods feel safe. The data is used to evaluate over time if people feel safe and if there are differences between different categories of citizens regarding neighbourhoods, social backgrounds, age or gender.

59. Does your city promote the intercultural competence of its officials and staff, in administration and public services, e.g., through

(Multiple answers possible)

YES, interdisciplinary seminars and networks	
YES, training courses	X
YES, others (please specify)	
NO	

For example, by confronting officials and staff to situations in which they cannot use language to express their needs and feelings, by organising visits, informal meetings and discussions with leaders of migrant groups or faith organisations, by organising workshops on intercultural dilemmas, by delivering a compulsory training (including online through the intranet) for all its civil servants, including high level personnel, etc.

If **YES**, please give an example, or insert a link, to validate your answer (500 characters maximum)

Answer: **Over the years there have been recurring investments in courses on interculturality aimed at civil servants and politicians. Recently, for example, the unit for HR placed under the Municipal Head Office organized a course for its employees where they trained to review their work from a norm-critical anti-racist perspective.**

---

## VIII Welcoming newcomers

People arriving in a city for an extended stay, whatever their circumstances (expats, migrant workers, spouses, refugees, unaccompanied minors, retired persons, etc.), are likely find themselves disorientated. The less familiar they are with the new environment, the more support they will need to feel comfortable and confident enough to start building a new social and professional network. The way in which the city coordinates and effectively delivers various support measures strongly conditions their capacity to integrate or, conversely, their tendency to remain confined to a cultural “ghetto”. This also depends to a great degree on whether the rest of the city’s population is open to the idea of welcoming newcomers in their capacity as residents and citizens or, on the contrary, is accustomed to viewing newcomers as outsiders who pose a potential threat. Again, it is the message the authorities convey on diversity, in communication or through concrete actions, that determines to a certain degree attitudes towards newcomers.

60. Does your city have a designated agency, unit, person, or procedure to welcome newcomers?

YES	X
NO	

61. Does your city have a comprehensive city-specific package of information and support for newcomers?

YES	
NO	X

If **YES**, please specify in which language(s) the package is available

62. Do different city services and agencies provide welcome support for particular groups of newcomers (Multiple answers possible)?

YES - family members	
YES – students	
YES - unaccompanied minors	X
YES - refugees and asylum-seekers	X
YES - migrant workers	
YES - others (please specify)	
NO	

If **YES**, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)

Answer: **The Social administration provides refugees designated by the Migration Agency, unaccompanied children and quota refugees with housing support for the first four years, which can be seen as generous considering that other municipalities only offer support for two years. Those who were received by Botkyrka in 2016 all have housing now. Quota refugees also receive support at home to learn how to manage their apartment, they receive help to get children into school. Families with children can get permanent housing. Unaccompanied children receive their own social worker who provides support, help with placement in family homes, or in special homes. They get help until their high school years are over.**

---



**63. Does your city organise a public ceremony to greet all people arriving to live in the city regardless of origin or nationality?**

YES - Officials are present at the ceremony	
YES - No officials are present at the ceremony	
NO, but newcomers are welcomed personally by the city in different ways	
NO	x

*If YES, please give details (500 characters maximum)*

**Answer: But we do have an annual ceremony in Hågelby park on the Swedish National Day (June 6) for all Botkyrka citizens that receives their Swedish nationality for the first time.**

---

## **IX Leadership and citizenship**

The most powerful and far-reaching action a city can take to be more intercultural is to open up democratic representation and decision-making to all residents of the city irrespective of their origin, nationality or residence status. Formal political rights at the local level are determined nationally or at the regional level in some federal states. Nonetheless, there is much that a city council can do to influence the way in which diverse groups interact and co-operate around the allocation of power and resources. An intercultural city strives to include all residents in the policy-making process and ensures thereby that public services are provided according to their diverse needs and not according to their cultural or political proximity to public decision-makers.

**64. Can all foreign nationals stand as candidates in local elections?**

YES, after three years of residence or less	x
YES, after five years of residence or more	
NO, only nationals from certain foreign countries can stand as candidates (please specify)	
NO	

*Please give details (500 characters maximum)*

**Answer: This is regulated through the Municipality Law [Kommunallag 2017:725], 1 chapter, section 7, on the Right to vote, and 4 chapter, 3 section, on Eligibility. Eligibility in local elections, meaning the right to stand as candidate, is based on the right the right to vote in local elections. The right to vote in the local election of members and substitutes in the municipal council is held by anyone who is registered in the municipality, turns 18 on election day at the latest and: 1) is a Swedish citizen or EU- citizen, 2) is a citizen of Iceland or Norway, or 3) has been registered in Sweden for three consecutive years before election day.**

---

**65. Can all foreign nationals vote in local elections?**

YES, after three years of residence or less	x
YES, after five years of residence or more	
NO, only nationals from certain foreign countries can vote (please specify)	
NO	

*Please give details (500 characters maximum)*

**Answer: This is regulated through the Municipality Law [Kommunallag 2017:725], 1 chapter, section 7, on the Right to vote: The right to vote in the election of members and substitutes in the municipal council is held by anyone who is registered in the municipality, turns 18 on election day at the latest and 1. is a Swedish citizen**

or another Union citizen, 2. is a citizen of Iceland or Norway, or 3. been registered in Sweden for three consecutive years before election day.

---

**66. Are any elected members of your city's municipal council foreign-born or dual nationals?**

YES	X
NO, because regional/national legislation does not allow this	
NO, because regional/national legislation does not allow this but our city is lobbying for legislation to be changed	
NO, because of other reasons	

*If NO, because of other reasons, please explain why (800 characters maximum)*

---



---

**67. Does your city have an independent consultative body through which people with migrant/minority backgrounds can voice their concerns and advise the municipal council on diversity and integration matters?**

YES, we have a consultative body representing only migrants/minorities and/or their organisations	
YES, we have a consultative body involving migrants/minorities, other citizens, as well as relevant public institutions, organisations and experts	
NOT YET, but our city is seriously considering setting up such a body	
NO, migrants/minorities can voice their concerns by other means (please specify)	
NO	X

*If YES, please specify if the consultative body has an effect on city policies and give an example to validate your answer (800 characters maximum)*

---



---

**68. Is there a standard for the representation with people with migrant/minority backgrounds in mandatory boards supervising schools and/or public services?**

YES	
NO	
Not applicable. This is regulated regionally/nationally	x
Not applicable. This is regulated regionally/nationally but our city is lobbying for more competences in this area	

*If YES, please give an example to validate your answer (500 characters maximum)*

---



---

**69. Does your city take initiatives to encourage people with migrant/minority backgrounds to engage in political life?**

YES, regularly	x
YES, sometimes	
NO, but other organisations do this	
NO	

*For example, by organising fairs that enable people with migrant/minority backgrounds to meet and discuss policy issues and programmes with representatives of local political parties before local elections, by allocating mandatory seats to people with migrant/minority backgrounds in steering committees or panels that run democratic initiatives, by establishing and empowering youth parliaments that represent diverse youth, by introducing a city councillor with observer status who is elected by the foreign nationals residing in the city, by setting up panels or committees including persons with migrant/minority backgrounds who are trusted within their community and committed to intercultural interaction, etc.*

*If YES, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)*

**Answer: There are recurring municipal initiatives to encourage people in low turnout districts to vote. These are mostly districts with a high proportion of people with a foreign background. There is a youth council, where young people from different parts of the municipality are trained in political participation. Botkyrka municipality has created the Dialogue Commission, where politicians who have a mandate and a special budget can work directly with citizens' proposals through short decision-making paths. These dialogs are alternatively held in every part of the municipality. This is part of a greater municipal dialogue work, where citizens can, for example, take part in dialogue processes before major changes in their housing areas; they can form working groups for instance. In this way, they develop an understanding of the municipal apparatus as well.**

**X Anti-discrimination**

Racism, xenophobia, homophobia, intolerance against certain religious groups, gender discrimination, prejudice and ethnocentrism, are all conducive to discriminatory attitudes and practices. They often subsist in people’s minds despite laws proscribing discrimination against persons or groups of persons on grounds of race, colour, language, religion, nationality, national/ethnic origin or sexual orientation. An intercultural city assures every effort is made to ensure non-discrimination in all of its policies, programmes and activities. The city works in partnership with civil society organisations and other institutions that combat discrimination and offer support and reparation to victims. It also communicates widely on the risks discrimination presents for social cohesion, quality of life and the local economy.

**70. Has your city carried out a systematic review of all municipal rules and regulations to identify mechanisms that may discriminate residents with migrant/minority backgrounds?**

YES	
NOT YET, but our city is seriously considering doing this	
NO	x

*If YES, please specify (800 characters maximum)*

**Answer: Only partly yes. In the citizen survey, we analyse the grounds on which citizens experienced discrimination and in which contexts it happened. The information we receive through the citizen survey is supplemented with statistics and qualitative data of various individual cases from the local anti-discrimination agency ADB Syd, which we part-finance. The schools and after-school centres comply with the Swedish school laws, which means that they must work against discrimination.**

71. Does your city have a charter or another binding document proscribing discrimination against persons or groups of persons on grounds of race, colour, language, religion, nationality, national/ethnic origin or sexual orientation in the municipal administration and services?

YES	x
NO	

Please add a link (or enclose a document) and give details to validate your answer (500 characters maximum)

Answer: **Strategy for an equal Botkyrka**

<https://www.botkyrka.se/download/18.1fbbaae6170bff9469deb42/1584093805373/Strategi%20f%C3%B6r%20ett%20j%C3%A4mlikt%20Botkyrka.pdf>

72. Does your city have a dedicated service that advises and supports victims of discrimination?

YES	
NO, this is done at the regional and/or national level.	
NO, this is done by civil society organisations	x
NO, support and advice is not provided	

If YES, please give details to validate your answer (500 characters maximum)

73. Does your city provide financial and/or logistical support to civil society organisations that advise and support victims of discrimination?

YES	x
NO	

If YES, please specify (500 characters maximum)

Answer: **The municipality gives economic support to a local antidiscrimination bureau ADB syd**

74. Does your city regularly monitor/research the extent and the character of discrimination in the city?

YES	x
NO, this is done by another public organisation	
NO, this is done by a private organisation supported by the city	
NO	

Please give details to validate your answer

Answer: **Botkyrka municipality has conducted development work through its recurring citizen survey, where questions linked to discrimination have been added in several rounds in recent years. It examines, among other things, on which grounds citizens felt discriminated against, and in which contexts it happened. The municipality also provides support to MKC, which conducts research into issues such as racism and structural discrimination.**

75. Does your city run anti-discrimination campaigns or raise awareness on discrimination in other ways?

YES regularly	
Sometimes	x

NO	
----	--

If **YES**, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)

Answer: **The schools and leisure centers follow the Swedish school laws, which means that they must work against discrimination. Associations receive support if they work inclusively. The municipality supports the Multicultural Center (www.mkcentrum.se), which regularly organizes open lectures on racism and segregation.**

**76. Does your city participate in regional or national organisations that address the issue of discrimination?**

YES	X
NO	

If **YES**, please specify (500 characters maximum)

Answer: **Botkyrka is part of the organization Swedish Association of Local Authorities and Regions' [Sverige kommuner och regioner] network against racism and discrimination – Swedish ECCAR - together with around 20 municipalities.**

**77. Does the city have an anti-rumours strategy or implement anti-rumours activities following the official Council of Europe methodology?**

YES	X
NO	

For the Council of Europe's anti-rumour methodology, see <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/anti-rumours>

If **YES**, please specify (500 characters maximum)

Answer: **Botkyrka has developed its work against rumours, among other things, by producing the manual *Stoppa ryktet!* [Stop the rumours]. The handbook is an adaptation of the Council of Europe's methodology to a Botkyrka context, made in collaboration with civil society. The municipality ran a project around anti-rumour work in 2017-2018. The methods are now partly incorporated in communication and storytelling. Methodologically, there are important similarities, and the municipality has seen value in broadening the preventive work.**

## **XI Participation**

Inclusion and participation are the golden keys of intercultural policy-making. A range of studies have demonstrated that inclusive integration policies produce better outcomes in terms of social cohesion, trust in the administration, safety, quality of services, welfare, good governance and economic growth. When people encounter barriers to participation, or otherwise choose intentionally not to participate, they may, passively, withdraw from social and public life or choose, actively, to live outside prevailing social customs and law. An intercultural city actively seeks the participation of all residents in the various decision-making processes that affect life in the city. By doing so, it increases support, and thereby the sustainability of local policies, while at the same significantly reducing the economic costs of social exclusion and instability.

**78. If your city has adopted an intercultural integration strategy or a diversity/inclusion strategy, was this the result of a consultation process including people with migrant/minority backgrounds?**

YES	
NO	X

For example, by engaging with migrant organisations and community leaders at the very beginning of, and throughout the whole policy-making process, by systematically checking that the views expressed by people with migrant/minority backgrounds were given due consideration, that their contribution to the debate is clearly acknowledged, etc.

If **YES**, please add a link, enclose a document, and describe the consultation process, to validate your answer (800 characters maximum)

Answer: **The intercultural strategy is not the direct result of consultation processes with people from foreign backgrounds. It is rather the result of the municipality working with intercultural perspectives and issues for a very long time, though, for instance, developing inclusive, consultative methods, developing a focus on district development, and collaborating with civil society. Rather, the intercultural strategy has been used to stress the importance of continuing to develop this work.**

**79. If your city has adopted an intercultural action plan, was this the result of a consultation process including people with migrant/minority backgrounds?**

YES	
NO	X

If **YES**, please add a link (or enclose a document) and describe the consultation process, to validate your answer (800 characters maximum)

Answer: **No, the operationalization of the intercultural perspective has not been the direct result of a consultation process with people of foreign background. The operationalization of the intercultural perspective follows a long tradition in Botkyrka of cooperation and inclusive, consultative methods with stakeholders within civil society, as well as a pervasive focus on district development and the creation of spaces where people can meet across borders. The intercultural perspective has been included in a larger work with human rights based on established inclusion practices.**

**80. Has your city introduced participatory mechanisms, other than voting rights or a consultative body, to enable all city residents, irrespective of their migrant/minority backgrounds, to participate equally in the decision-making process (Multiple answers possible)?**

YES, public participation networks	x
YES, participatory budgeting	x
YES, intercultural dialogue platforms/round tables	x
YES, other mechanisms (please specify)	
NOT YET, but our city is seriously considering introducing such mechanisms	
NO	

Other participatory mechanisms can be, for example, social network groups, online community forums, offline thematic networks where people meet face-to-face to discuss a particular issue, citizen juries, etc.

If **YES**, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)

Answer: **The dialogue commission in Botkyrka has five million kronor annually to implement citizens' proposals. These are general measures, although there is some focus on districts with a high proportion of people with a foreign background. There are established routines for dialogue with local actors in case of major construction works in a block. There is an interfaith network which is supported by the municipality, and which is activated when local events require it. This network was active when the Danish right-wing extremist Paludan visited different quarters in Botkyrka to provoke by burning the Koran.**

**81. Does your city monitor the participation of city residents with migrant/minority backgrounds in the decision-making process?**

YES	
NOT YET, but our city is working on a monitoring tool to have such information	
NO, no available data	X

*If YES, please specify (800 characters maximum)*

Answer: **There is some statistics from the national election agency about election participation, but not based on migrant or minority background. Two metrics that Botkyrka follow is first time voters and the participation per elector district. The aim is to raise the participation in the 5 districts with the lowest participation, where there is a high percentage of citizens with migrant background.**

---

**82. Does your city take action to ensure that residents with migrant/minority backgrounds are fairly represented in key institutions and organisations, on boards or ruling bodies of trade unions, public schools, work councils, etc. (Multiple answers possible)?**

YES, in public service organisations	x
YES, on trade union boards	
YES, on school boards	x
YES, on work councils	
YES, in other organisations (please specify)	
NOT YET, but our city is seriously considering actions to change the situation	
NO	

*If YES, please give an example to validate your answer (800 characters maximum)*

Answer: **Botkyrka has ambition of being an equal and gender equal municipality, free from discrimination and harassment. We have succeeded well with the ambition to have an organization where the proportion of employees reflects the population of the municipality in terms of foreign background. Data from Statistics Sweden (SCB) show that a total of 60 percent of the municipality's employees in all forms of employment have a foreign background, which is 3 percentage points more than in 2020. For the municipality's managers, the corresponding figure is 24 percent, which is an increase of 2 percentage points. The proportion of Botkyrka residents with a foreign background was 60 percent in December 2021 (60.8% - 2020). In Södertälje municipality, which has a similar composition of the population as Botkyrka, the proportion of employees with a foreign background is lower (around 51 percent) but has a higher proportion of managers with a foreign background (27.5 percent). (From the 2021 annual report)**

---

**83. Has your city introduced mechanisms to make sure that gender equality is respected in organisations that participate in the decision-making process on matters related to the inclusion of city residents with migrant/minority backgrounds?**

YES	x
NOT YET, but our city is seriously considering introducing such mechanisms	
NO	

*For example, by asking migrant organisations to give the composition of their board and informing them that their views are likely to be given greater consideration if the board reflects gender diversity, by giving participants from under-represented gender groups more speaking time and visibility in public debates, by providing childcare facilities during meeting and events, etc.*

If **YES**, please give details (800 characters maximum)

Answer: **The municipality does not give grants to associations that only cater to men. Botkyrka only supports associations that are open to everyone and that strive for an even distribution of power in the association based on gender. The associations are asked to have an even distribution of power and influence in the organization regardless of gender. This can be found in the document Rules for association contributions [Regler för föreningsbidrag]**

<https://www.botkyrka.se/download/18.19ee726a174ba2ded9a22f1/1601030825812/Regler%20f%C3%B6r%20f%C3%B6reningsbidrag.pdf>

---

## XII Interaction

Interaction between people of all kinds is what gives the intercultural city its distinctive value. Identity is not 'given' in a passive sense, but something which is 'enacted' and defined through interaction. In spite of protective laws, prejudice and discrimination can thrive where there is segregation or a lack of contact and dialogue between people. There is ample evidence to prove that, under certain conditions, the more contact people with different backgrounds and lifestyles have with each other, the less likely they are to think and behave in prejudicial ways. Therefore, an intercultural city develops, in partnership with other organisations, a range of policies and actions to encourage more mixing and interaction between diverse groups.

### 84. Does the city have a list/database of all civil society and grassroots organisations that are active in the various fields concerned by intercultural inclusion?

YES, the list is permanently updated, includes all stakeholder irrespective of their formal status and is accessible to the public	
YES, the list is permanently updated and includes all stakeholder irrespective of their formal status, but is not available to the public or only on request	x
YES, the list only includes officially recognised organisations.	
YES, the list is incomplete and not regularly updated	
NO	

If **YES**, please give details (800 characters maximum)

Answer: **The Administration for Culture and Leisure has a list of associations dedicated to sports and culture. The Municipal Head Office has a list of other associations and NGOs with which the municipality cooperates. Those who are on these lists can book meeting rooms. There are established dialogue routines when the need arises to respond to various crises.**

---

### 85. Does your city collaborate with civil society and grassroots organisations that are active in the various fields concerned by intercultural inclusion?

YES, by holding regular meetings with the organisations	X
YES, by providing information regularly to the organisations on our city's intercultural inclusion policy	
YES, but not in an organised or regular way	
NO	

If **YES**, please give details (800 characters maximum)

Answer: **There are recurring meetings with associations where common needs are examined. There are also regular contacts with stakeholders at local level through the municipality's district work. The structure of**



work together with civil society is being revised. During the pandemic, cooperation with and between various stakeholders in civil society intensified, often addressing issues with intercultural connections. Recurring meetings were held, when the municipality informed about and supported in matters mainly linked to the pandemic. The actors also contributed information from their activities that was important to the municipality. This will continue in some form, but how is now being developed together with the stakeholders.

---

**86. Do teachers in elementary/primary schools receive training in intercultural communication and pedagogy?**

YES	X
NOT YET, but our city is seriously considering providing such training	
NO, teacher training at elementary/primary level is not a municipal competence	
NO	

*If YES, please give details to validate your answer (500 characters maximum)*

Answer: **How to communicate with children based on an intercultural approach is a central part of the language development pedagogy used in the municipality. We do not know but hope that the teachers take this pedagogy into their communication with parents. There is a political position in the municipality that we must communicate in Swedish. Of course, this should apply in general, but we should be flexible and nuanced. Already vulnerable groups are at risk of not being reached with important information if the communication is not adapted. Important to highlight language as a rights issue. To solve social challenges, we have to communicate with people and adapt the communication so that we can have a dialogue and convey important information to create a change in behavior.**

---



---

## Additional information

---

**87. Does your city take other actions to promote intercultural interaction, creation and decision-making that have not been mentioned in the answers to this questionnaire?**

YES	X
NO	

*Please provide a short description (800 characters maximum)*

Answer: **The municipality has a long tradition of investing in creativity, knowledge, and culture as a way of meeting the challenges that come with the municipality's demographics. It is a strategic thinking that, for example, led to the creation of Subtopia, a cluster of companies and organizations that work with art and creative industries; Multicultural Center, a foundation that works with research, education and exhibitions around migration, segregation and racism; Fanzingo, a media house that spreads perspectives from underrepresented groups in the media and Changers Hub, an innovation house that offers coaching to young entrepreneurs from the most vulnerable districts.**

---



---

**88. What is the most innovative or effective action your city has taken, or is seriously considering, to promote intercultural interaction, creation and decision-making?**

*Please provide a short description (800 characters maximum)*

**Answer: The most innovative and effective action that Botkyrka municipality has taken is the creation of a structure of District Development as a cross-sectoral municipal responsibility. It is a municipal structure that enables officials to be found locally on site, in the city districts, which give them the opportunity to develop a broad network of local actors. By having daily contacts with local stakeholders in civil society and inhabitants, they fulfill an important function for the municipality when it comes to, for example, getting input from citizens. The contacts also take place through the work of the Dialogue Commission, an initiative that gives politicians the opportunity to decide on local investments through direct contact with residents. Through area development as a cross-sectoral municipal commitment, an inclusive, locally based, basic democratic work is developed in multi-ethnic municipal parts.**

---

## About the questionnaire

---

**89. Which data sources have been used to fill in the questionnaire?**

*Please indicate the main sources used (500 characters maximum)*

**Answer: The knowledge of selected municipal officials working in different administrations; Botkyrka municipality's Citizen Survey, Statistics Sweden ([www.scb.se](http://www.scb.se)) ; the different municipal administrations' activity statistics; the different municipal administrations' annual reports.**

---

*Please list the municipal services that provided information to fill in this questionnaire*

**Answer: Municipal Head Office, Education Department, Human Resources, Culture and Leisure Department, Department for Health and Social caring, Social Welfare department, Department for Urban planning and district developers**

---

**90. Do you have any remarks on the questionnaire or the accompanying guidelines?**

**Answer: Many questions overlap and because of that the questionnaire is unnecessarily heavy. It would also be a good idea to ask for examples separate from this questionnaire. We just gave one example as it already felt very heavy. We will be happy to send you more examples from the different competences in the ICC Index. We chose an example with possible structural impact in the different district areas/neighbourhoods, but we could also have deepened in other action only briefly explained in the questionnaire and other hands on examples on intercultural leadership in the Department for Health and Social caring.**

---

---

**Thank you for taking part!**

## Initial comments from the Council of Europe/Intercultural Cities Program

The overall original/core index of Botkyrka dropped from 83 (2018) to 71 (2022) index points. The reason is that Botkyrka scores lower in the following fields:

- Commitment
- Cultural and civil life
- Mediation
- Language
- Local media
- Open and international outlook
- Intelligence
- Welcoming newcomers

For some of the fields, the questions in the updated Index questionnaire (since 2019) are more specific than in 2018 which results sometimes in lower scoring (even if the situation has not changed).

For example: one of the questions now is:

Has your city formally adopted a public statement that it is, or aspires to be, an Intercultural City?		
YES, the statement was discussed and endorsed by the local council (city parliament)		1
<b>YES, the statement was adopted by the municipal council (city government)</b>	0.75	0.75
NOT YET, but such a statement is being prepared		0.5
NO		0

The answer 2022 is Yes, the statement was adopted by the municipal council, and it scores only 0.75.

2018 the question was: Has the city formally adopted a public statement that it is an Intercultural City?

The answer in 2018 was Yes and the scoring was 100.

This is also the case, for example, in the following question that had also only yes/no – answer possibilities in 2018 and it is more specific today, which results in losses of score points:

“Does your city have an official webpage that communicates its intercultural statement, strategy, and/or action plan?”

However, there are also cases where the answers differ, e.g. in the case of language. The question is the same, but in 2018 the answer was the following:

46

Does the city provide any of the following:

- specific language training in the official language(s) for hard-to-reach groups (non-working mothers, unemployed, retired people etc.)
- learning migrant/minority languages as part of the regular curriculum at schools

- learning migrant/minority languages as a mother tongue course for migrant/minority kids only
- learning migrant/minority languages as a regular language option available to everyone
- support for private/civil sector institutions providing language training in migrant/minority languages
- others, please specify

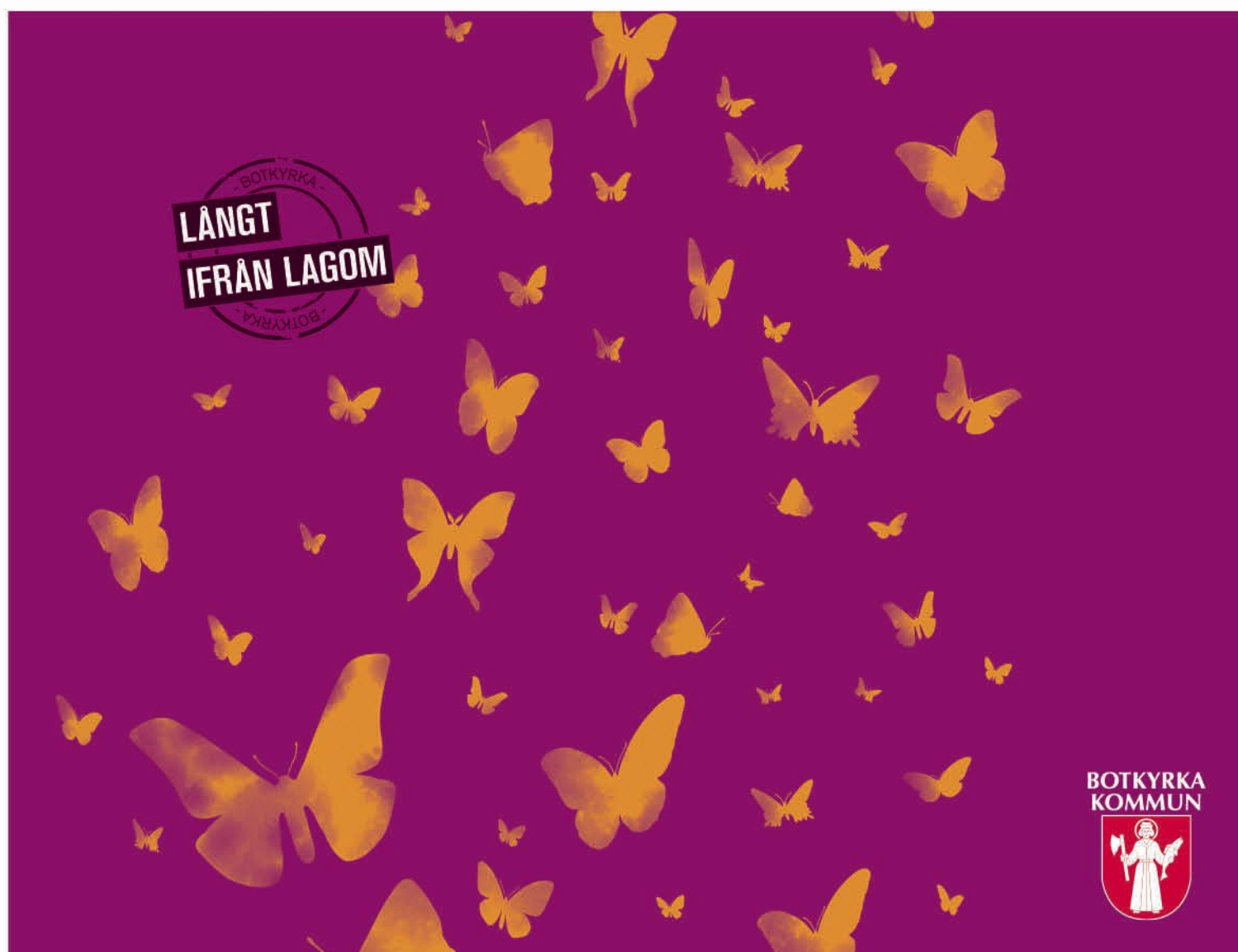
In the questionnaire 2022 the option “learning migrant/minority languages as part of the regular curriculum at schools” has not been marked. That is the explanation for the lower scores in the field language in 2022.

I hope these examples give an idea what the reasons for the differences in scoring between 2018 and 2022 could be.

Overall, there is a mixture of more precise answer possibilities and different answers that leads to the lower index scores today.

# DET HÄR ÄR BOTKYRKA

Botkyrkas rapportering till Europarådets  
Intercultural cities index KS/2022:00668  
(sammanfattning av enkätunderlag)



## Innehåll

Inledning.....	3
Bakgrund .....	3
Om interkulturell integration.....	3
Återrapportering .....	3
1. Förvaltningsorganisationens ledning och styrning av det interkulturella arbetet .....	4
1.1. Policyutveckling, co-design/medskapande och uppföljning.....	4
1.2. Personalsammansättning, representativitet interkulturell kompetens .....	4
1.3. Interkulturell kommunikation och media .....	5
1.4. Språk och flerspråkighet.....	5
1.5. En öppen inställning till internationella relationer .....	6
2. Hur interkulturella är kommunens verksamheter? .....	6
2.1. Interkulturell samhällsservice .....	6
2.2. Delaktighet och inkludering .....	6
2.4. Förskola, skola och gymnasium .....	7
3. Hur interkulturellt är Botkyrka som plats?.....	8
3.1. En välkomnande kultur .....	8
3.2. Kommunen som interkulturell mötesplats .....	8
3.3. Hur interkulturella är Botkyrkas bostadsområden?.....	9
3.4. Hur interkulturell är den privata sektorn och arbetsmarknaden i Botkyrka? .....	9
3.5. Medling och konflikthantering.....	10

## Inledning

Botkyrka är medlem av Europarådets globala nätverk Intercultural Cities sedan 2011. Denna rapport är en sammanfattning av Botkyrkas svar till Europarådets (CoE) ICC index. Mätningen av ICC index bedömer Botkyrkas förmåga att gå från ord till handling i att inkludera invånare och medarbetare med olika livserfarenheter, bakgrunder och kompetenser i policyutveckling och co-design/medskapande. Genom ICC index betygsätts Botkyrka kommuns interkulturella kapacitet. ICC index ska återrapporteras återkommande som en del i Botkyrkas åtagande som medlemmar i nätverket. Den information som återges i rapporten har redovisats av ansvariga för de verksamheter som berörs. Statistiken kommer från SCB och kommunens databank. Europarådet uppdaterade indexverktyget 2019 och vår senaste rapport är från 2018 (KS/2017:696).

## Bakgrund

I juni 2010 fattade Botkyrkas kommunfullmäktige för första gången beslut om en interkulturell strategi, och den 23 maj 2017 beslutade kommunfullmäktige om strategi för ett jämlikt Botkyrka. Jämlikhetsstrategin (diarienummer) togs fram av en tvärpolitisk styrgrupp och är en sammanslagning av interkultur, jämställdhet, folkhälsa, funktionsnedsattas rättigheter och frihet från hedersrelaterat förtryck och våld till en enda strategi. Jämlikhetsstrategins syfte är att ha en och samma logik i arbetet för interkultur och mänskliga rättigheter, till exempel funktionsnedsattas rättigheter och rätten till hälsa. Det interkulturella arbetet och genomförandet av strategi för ett jämlikt Botkyrka styrs av det handlingsprogram för förverkligandet av strategi för ett jämlikt Botkyrka (KS/2021:00591) som tagits fram gemensamt av Botkyrkas åtta förvaltningar för att uppnå målen i kommunens ettårsplan.

### Om interkulturell integration

Interkulturell integration och inkludering betonar nödvändigheten av ömsesidig anpassning med respekt och värnande om universella mänskliga rättigheter. Utgångspunkten är att kulturella spänningar är en inneboende egenskap hos dynamiska samhällen, och att ett brett deltagande beslutsprocesser som påverkar människors liv bidrar till ökad social sammanhållning och lokal ekonomisk utveckling, och att det är en förutsättning för hållbar utveckling.

Den kommunala förvaltningens arbete för en interkulturell utveckling fri från diskriminering utgår från mångfald som normaltillstånd och som resurs i samhället. En annan viktig aspekt är att se, förebygga och överbygga problem och utmaningar. Ett interkulturellt förhållningssätt synliggör och förändrar ojämlika villkor och möjliggör att olika individer och grupper möts och samarbetar över etniska, religiösa och socioekonomiska gränser under likvärdiga förhållanden.

Grundläggande i det interkulturella förhållningssättet är att uppmärksamma och motverka diskriminering och segregationens negativa effekter. För att definieras som interkulturell stad ska Botkyrka kunna visa arbetssätt som systematiskt beaktar och inkluderar kommunens olika invånargrupper i fråga om ursprung, språk, religioner/övertygelser, sexuell läggning och ålder. Det handlar också om interkulturell policyutveckling av den kommunala förvaltningens arbetssätt, metoder och beslutsprocesser.

## Återrapportering

Här nedan redovisas Botkyrka kommuns interkulturella kapacitet utifrån rubrikerna i ICC-index. Rapporten redovisar Botkyrkas styrkor och utvecklingsområden i tre delar:

1. Förvaltningsorganisationens ledning och styrning av det interkulturella arbetet.
2. Den kommunala verksamhetens interkulturella kapacitet.
3. Hur interkulturell Botkyrka är som plats.

Till rapporten medföljer fyra bilagor:

- Basfakta om Sverige och Botkyrka – användbara tvärsnitt.
- Begreppslista för interkulturell förståelse.
- Innebörden av ett interkulturellt förhållningssätt av olika kompetenser i den kommunala förvaltningen.
- Botkyrkas svar till i ICC-indexmallen i original.

Insamling av data till indexrapporten har genomförts av Mångkulturellt centrum hösten 2022 på uppdrag av kommunledningsförvaltningen. Botkyrkas enkätsvar till ICC index-mallen i original bifogas som pdf

## **1. Förvaltningsorganisationens ledning och styrning av det interkulturella arbetet**

### **1.1. Policyutveckling, co-design/medskapande och uppföljning**

Några viktiga nedslag i våra svar till ICC index avseende policyutveckling är frågan om jämlikhetsstrategin är ett resultat av samrådsprocesser med invånare som speglar Botkyrkas befolkningsstruktur. Så är det inte, strategin var snarare resultatet av att kommunen arbetat med fokus på att utveckla samverkan med civilsamhället och med inkluderande, konsultativa metoder under lång tid. Utvecklingen av det interkulturella förhållningssättet var ett naturligt nästa steg. Den interkulturella strategin och sedan jämlikhetsstrategin har använts för att betona vikten av att fortsätta utveckla detta arbete och har ingått i ett större arbete för mänskliga rättigheter.

I uppföljningen av förvaltningarnas verksamheter i årsredovisningen ges en samlad bild av utvecklingen inom kommunen kopplat till styrdokumentet Ett hållbart Botkyrka (KS/2020:146). Jämlikhetsstrategin redovisas som ett verktyg som hjälper kommunen att uppnå politiska mål om hållbar utveckling. Alla förvaltningar förväntas beakta jämlikhetsstrategin i sin verksamhetsuppföljning (per kvartal samt en sammanfattande årlig verksamhetsrapport). I verksamhetsuppföljningen finns en instruktion till alla att genomföra analyser och uppföljningar utifrån jämlikhetsstrategin, där interkultur är ett av fem teman som ska genomsyra det kommunala arbetet. Instruktionen är olika väl integrerad på förvaltningarna och kultur- och fritidsförvaltningen har kommit längst.

Botkyrka har skrivit fram policydokument som säkerställer en större mångfald inom organisationen. Kommunens Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy fokuserar på att säkra rätt kompetens hos medarbetarna utifrån de behov som finns i kommunen, och i förhållande till kommunens invånare. Kompetensbaserade tillvägagångssätt ökar mångfalden i organisationer.

Ett annorlunda grepp för policyutveckling är den nationella plattformen Unesco LUCS<sup>1</sup> där Botkyrka är ordförande och medgrundare. Plattformen driver kunskapspiloter tillsammans med civilsamhället i syfte att hitta lokala lösningar på komplexa utmaningar. Botkyrka har inom ramen för medlemskapet genomfört tre kunskapspiloter: antiryktesarbete, jämlikhetsdata och interkulturellt flyktingmottagande och en ny om interkulturellt ledarskap i skolan kommer igång i januari.

### **1.2. Personalsammansättning, representativitet interkulturell kompetens**

Statistiska centralbyrån (SCB) visar att 60 procent av kommunens medarbetare har utländsk bakgrund och det motsvarar andelen Botkyrkabor med utländsk bakgrund (60,8 procent, 2020). För kommunens chefer är motsvarande siffra 24 procent. Södertälje kommun, som har en liknande befolkningssammansättning som Botkyrka, har en lägre andel medarbetare med utländsk bakgrund (runt 51 procent) men en högre andel chefer med utländsk bakgrund (27,5 procent, årsredovisningen för



2021). Kopplat till representativitet är det viktigt att understryka att invånare med utländsk bakgrund är en väldigt heterogen grupp. Botkyrka kommun har invånare med ursprung i 167 länder och i Botkyrka talas det över 100 språk. Det betyder att den kommunala förvaltningen behöver fortsätta nyansera och analysera Botkyrkas karaktär och utmaningar. Riktlinjer för en jämlik arbetsplats (KS/2016:857) som har tagits fram som stöd i förverkligandet av strategi för ett jämlikt Botkyrka identifierar en representativ arbetsplats som ett av fyra utvecklingsområden. Med början i december 2022 erbjuds därför utbildning i interkulturellt förhållningssätt till chefer och medarbetare i samarbete med Mångkulturellt centrum.

Förvaltningsorganisationen förväntas ha medborgarfokus i servicen till invånare, och servicen ska riktas olika beroende på olika behov och förutsättningar man kan ha som nyanländ, funktionshindrad och andra unika förhållanden. Ett färskt exempel är att en del verksamheter på Socialförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen har särskild fokus på HBTQI-perspektivet vid bemötandet av olika invånargrupper som till exempel nyanlända och funktionsnedsatta.

### 1.3. Interkulturell kommunikation och media

I kommunens pressarbete tar kommunikationsansvariga i så stor utsträckning som möjligt fram Botkyrkabornas berättelser och perspektiv. Förvaltningsorganisationen strävar efter att nyansera, ge fler berättelser och låta Botkyrkaborna komma till tals. Förvaltningarna har bildriktlinjer för att återspegla befolkningssammansättningen och arbetet för en interkulturell samhällsutveckling. Kommunen har sedan länge etablerat kontakt och dialog med lokaltidningar och radiokanaler och ger bland annat stöd till en lokal finsk radiokanal. Botkyrka ger också ekonomiskt stöd till det lokala mediehuset Fanzingo som arbetar med representation i media från unga med olika bakgrunder och livsvillkor.

En av ICC index bedömningspunkter om politik och förvaltning hänvisar till Botkyrkas interkulturella engagemang. Vårt svar är att det sker sporadiskt beroende på förtroendevalda och tjänstepersoner. En annan bedömningspunkt är det interkulturella förhållningssättets synlighet i den kommunala strukturen utifrån hur många klick det tar att komma fram på kommunens webbsida. I Botkyrka tar det tre klick på webben för att nå fram till kommunens interkulturella ställningstagande:

<https://www.botkyrka.se/kommun-och-politik/sa-styrs-kommunen/sa-arbetar-kommunen/sa-arbetar-vi-med.../hallbar-utveckling/interkulturalitet#h-Vadarettinterkulturelltsynsatt>

### 1.4. Språk och flerspråkighet

Majoriteten av alla barn i Botkyrka är trespråkiga. I Botkyrka erbjuds de elever som önskar modersmålsundervisning i ca 87 språk. Alla elever i Botkyrka som har ett annat språk än svenska som modersmål, eller som vill lära sig minoritetsspråket finska, har rätt att få utbildning i dessa språk. För att få modersmålsundervisning kan elever få resa till andra skolor i stället för att undervisas på sin egen skola. På gymnasiet har elever oavsett språklig bakgrund möjlighet att välja extra tillval av svenska immigrantspråk, till exempel arabiska. Botkyrka är, sedan 2010 års stärkta minoritetslagstiftning, en del av det finska förvaltningsområdet. Kommunen erbjuder äldreboende och förskola med finskspråkig personal.

Förutom möjligheten att få undervisning i modersmålet i skolan finns möjlighet att lära sig svenska inom vuxenutbildningen och SFI, svenska för invandrare. Botkyrkas biblioteksverksamhet är flerspråkig och verkar för att tillgängliggöra möten och utbyten mellan och inom olika språk och kulturer. De anordnar aktiviteter som författarsamtal och språkkaféer, där invånare kan få hjälp att lära sig svenska genom informella samtal. Botkyrka samarbetar också med organisationer i civilsamhället i detta ändamål och för att stärka kunskaperna i svenska för personer som inte deltar i ordinarie aktiviteter i sin vardag.

### 1.5. En öppen inställning till internationella relationer

Kommunen är inte engagerad i att attrahera utländska studenter till högskola men har samarbetet med Stockholms universitet och en annan Södertörnskommun för att stödja invandrade akademiker in på arbetsmarknaden. Kommunen bedriver inte några handelsprojekt med invandrade invånares ursprungsländer. Den kommunala förvaltningen har ingen uttalad policy för internationella relationer men kommunen är medlem i internationella nätverk som ICC (Europarådet) och ECCAR (Unesco). Grannkommuner som Södertälje har undersökt möjligheter till export och import, som möjliggörs av den invånargrupp som tillhör den irakiska diasporan. I Botkyrka finns många exempel på företagare som själva bedriver importverksamhet från andra länder, men kommunen har ännu inte utvecklat ett sätt att tänka kring det.

## 2. Hur interkulturella är kommunens verksamheter?

### 2.1. Interkulturell samhällsservice

Medborgarkontoren är en central interkulturell motor i Botkyrka. De rekryterar gärna samhällsväglare lokalt för att spegla befolkningssammansättningen och språkkunskaper utöver svenska och engelska. De anpassar sin service till invånarna utifrån analyser och efterfrågan. Medborgarcenter möter Botkyrkabon där den är, lyssnar på hans problem och hjälper hen att själv komma vidare i sitt ärende och återkopplar till fackförvaltningen om deras regelverk eller rutiner slår olika mot olika grupper. Ett annat exempel på interkulturellt anpassad service är utvecklingen av den lokala kyrkogården "Lilla Dalen" för att bereda plats åt alla religioner i kommunen. Detta är en del av arbetet inom det interreligiösa nätverket i Botkyrka och utvecklingen av begravningsplatsen samordnas av Svenska Kyrkan som ett regeringsuppdrag.

Biblioteksverksamheten har det interkulturella förhållningssättet som bas i verksamheten. Vissa badhus erbjuder några badtimmar/vecka endast för kvinnor som av olika anledningar inte vill bada bland män. Detta har gjort det lättare för vissa troende kvinnor att lära sig simma, och för kvinnor med trauman av mäns våld att ta del av verksamheten. Det finns även olika typer av baddräkter att hyra, som till exempel är anpassade för kvinnor med muslimsk tro och andra som vill täcka en större del av kroppen. Skolan erbjuder måltider med kött som är halal och det finns alltid vegetariska alternativ.

### 2.2. Delaktighet och inkludering

I det ordinarie områdes- och demokratiarbetet och i planeringsprocesser involverar kommunen medvetet olika grupper invånare i olika åldrar, från olika områden och med olika bakgrund. Det kan ske genom workshops, rådslag med mera och handla om det mesta från utformning av nya byggnader och ytor, till samhällsfrågor som berör eller upprör. Genom Dialogkommissionen och Botkyrkadialogen kan invånarna ta del av dialogprocesser inför stora förändringar i sina bostadsområden där de till exempel kan bilda arbetsgrupper.

Kultur- och fritidsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen har en förteckning över föreningar och frivilligorganisationer som kommunen samarbetar med. Det finns etablerade dialogrutiner när behov uppstår, och de som finns med på dessa listor kan boka mötesrum i kommunens lokaler. Kultur- och fritidsförvaltningen har en samordnare för kulturdriven utveckling som jobbar på individnivå med att möjliggöra unga kulturskapares idéer. Förvaltningen använder metoder som stödjer deltagande och medskapande av innehåll, i utveckling av projekt och mötesplatser. Exempel på detta är festivalen This is Alby och Folkhälsoparken i Alby. Interreligiösa nätverket arbetar för att skapa ett fredligt och inkluderande lokalsamhälle med stöd av kommunen.

ICC ställer frågan om det finns någon politisk sammanslutning (råd) som representerar alla etniska minoriteter som står utanför kommunfullmäktige. Något sådant råd eller modell för att etniskt representativa referensgrupper ska kunna påverka kommunal verksamhet och service finns inte i kommunen.

### 2.3. Arbete mot diskriminering

Botkyrka bedriver ett utvecklingsarbete för att synliggöra diskriminering genom frågor i både medarbetar- och medborgarundersökningarna, men på frågan i ICC index om den kommunala förvaltningen har genomfört en systematisk genomgång av alla kommunala regler och förordningar för att identifiera mekanismer som kan diskriminera invånare med invandrar-/minoritetsbakgrund är svaret nej. I medborgarundersökningen analyserar kommunstyrelseförvaltningen på vilka grunder medborgare upplevt diskriminering och i vilka sammanhang det hände. Den information förvaltningen får in genom medborgarundersökningen kompletteras med statistik och kvalitativa data av olika individfall från den lokala antidiskrimineringsbyrån ADB Stockholm Syd. Skolorna och fritidshemmen följer de svenska skollagarna vilket innebär att de ska arbeta mot diskriminering.

Botkyrka har krav på icke-diskriminering i våra standardkontrakt och villkorar i upphandling att leverantörer ska garantera antidiskriminering och uppfylla vissa andra sociala och etiska villkor i relation till miljö, ekonomisk och social hållbarhet. Upphandling och uppföljning av upphandling är ett utvecklingsområde och verktyg för icke-diskriminering och hållbar utveckling. Den kommunala förvaltningen ställer också krav på att föreningars verksamhet ska vara öppna för alla, och att dessa ska arbeta mot diskriminering i sin verksamhet. Föreningar får stöd om de arbetar inkluderande. Kommunen har också i samarbete med Botkyrkas civilsamhälle anpassat Europarådets good practice om antiryttesarbete till en Botkyrkakontext och tagit fram manualen Stoppa rymtet!

Botkyrka ingår i SKR: s nätverk mot rasism och diskriminering, tillsammans med ett 20-tal kommuner (nationella ECCAR). Kommunen delfinansierar Mångkulturellt centrum (MKC) som forskar kring frågor som rasism och strukturell diskriminering. MKC delar årligen ut K. P. Arnoldssonpriset mot främlingsfientlighet och rasism till personer eller organisationer verksamma i Botkyrka som bidrar till att skapa ett samhälle där människor inte utsätts för diskriminering.

### 2.4. Förskola, skola och gymnasium

I de flesta klasser i Botkyrka har barnen olika bakgrund. Lärarna har också ofta olika bakgrunder, men inte alltid samma som eleverna själva. I Botkyrka finns skolor där vissa immigrantgrupper har levt i flera generationer på platsen. På sådana skolor kan många lärare ha samma bakgrund som många av eleverna.

Det finns ingen officiell översikt över interkulturellt arbete i skolorna men mycket arbete pågår. Skolor med många elever med utländsk bakgrund arbetar medvetet med perspektivet, men utbildningsförvaltningen bedömer själva att de behöver göra mer på de skolor där majoriteten av eleverna har helsvensk bakgrund. Att det interkulturella arbetet är ojämnt fördelat är enligt förvaltningen en effekt av att vägen till det interkulturella förhållningssättet i Botkyrkas skolor har utvecklats genom tidigare arbete kring "språkutvecklande arbetssätt", vilket skett i skolor där många elever har utländsk bakgrund. Botkyrka arbetar aktivt för att öka andelen barn till föräldrar med utländsk bakgrund som är inskrivna i förskolan, detta har visat sig ha stor betydelse för skolgången längre fram. Kommunstyrelsen beslutade om en kunskapspilot om interkulturellt ledarskap i skolan inom ramen för vårt medlemskap i Lokalt Unescocenter för samarbete (LUCS) strax innan pandemin. Arbetet har nu återupptagits med stöd av kommunstyrelseförvaltningen.

Strax innan sommaren 2022 tog utbildningsnämnden beslut om att utveckla Botkyrkas ”Språkcentrum” med ett skarpare uppdrag i fråga att skapa förutsättningar för interkulturella möten. Avsikten är att nyanlända barn ska fördelas på alla skolor i kommunen. Grundskolechefen har satt en inriktning att rektorer i samma stadsdel ska samarbeta för att få plats åt dem. Det är annars en utmaning att kunna påverka mixen av elever utifrån lagar och regler som säger att ”närhetsprincipen” är standard.

### **3.Hur interkulturellt är Botkyrka som plats?**

#### **3.1. En välkomnande kultur**

I Botkyrkas ska förvaltningsorganisationen, så långt det är möjligt, ha ett positivt och individanpassat sätt att möta varje enskild invånare, och vi ska möjliggöra sammanhang där invånare kan mötas över grupptillhörigheter. Kultur- och fritidsförvaltningen delar årligen ut priser till civilsamhällsorganisationer som främjar interkultur, till exempel skapa mötesplatser mellan unga från olika stadsdelar och bygga gemenskap. Tidningen Nyinflyttad har ett avsnitt om kommunens interkulturella synsätt och förtroendevalda uttrycker sig medvetet om invånare med utländsk bakgrund som första, andra, tredje generationens svenskar. Botkyrka kommun anordnar en årlig ceremoni i Hågelby på Sveriges nationaldagen (6 juni) för alla Botkyrkamedborgare som för första gången får sitt svenska medborgarskap.

Socialförvaltningen ger flyktingar utsedda av Migrationsverket, ensamkommande barn och kvotflyktingar boendestöd de första fyra åren. Kvotflyktingar får även stöd i hemmet för att lära sig sköta olika dimensioner av att leva i det svenska samhället. Ensamkommande barn får en egen socialsekreterare som ger stöd, hjälp med placering i familjehem, eller i särskilda hem. Ju mindre bekant en nyanländ är med den nya miljön, desto mer stöd kommer hen att behöva för att känna sig bekväm och säker nog för att börja bygga ett nytt socialt och professionellt nätverk.

#### **3.2. Kommunen som interkulturell mötesplats**

De olika kommundelarna har alla utvecklat aktiviteter och insatser utifrån ett tydligt behov eller önskemål från områdes-, nätverksgrupper eller från invånarna. Botkyrkabyggen har insatser av social karaktär för att uppmuntra till social mobilitet och sammanhållning mellan invånargrupper i bostadsområdena. Varje år erbjuder kommunen sommarjobb till unga där möten över gruppgränserna har varit en uttalad ambition. Kommunen ger också stöd till det lokala mediehuset Fanzingo som årligen rekryterar sommarjobbande ungdomar från alla Botkyrkas kommundelar som redaktion till tidskriften Shoo.

En kommunal strategi är att utveckla Botkyrkas parker för att fungera som mötesplatser genom att göra befintliga platser flerfunktionella och på så sätt locka dit olika kategorier invånare. Bra exempel är Folkhälsoparken i Alby och Banslättsparken i Tullinge, båda byggdes i samråd med olika grupper av medborgare. Alby Folkhälsopark är en välbesökt mötesplats med idrottsaktiviteter, utegym, hängmattor, ljudanläggning med Bluetooth och grönytor för odling. Banslättsparken färdigställdes under hösten 2022 och är en universellt utformad glänta i skogen skapad med stöd av klokskap från invånargrupper med olika behov och önskemål, till exempel med olika typer av funktionsnedsättningar och barn och unga.

Kultur- och fritidsförvaltningen spelar en central roll för Botkyrkas förmåga att erbjuda invånarna interkulturella mötesplatser som strategi att minska segregationens negativa effekter, till exempel på idrottsevenemang, bibliotek och andra allmänna platser. I den öppna fritidsverksamheten (fritidsklubbar, fritidsgårdar, mötesplatser för unga vuxna) skapas samverkan och samarbeten mellan personal och besökare i de olika kommundelarna. En annan insats från kultur och fritid är att möjliggöra för unga

personer från områden där invånare sällan arbetar i det etablerade kulturlivet, att själva bli utvecklade konstnärer och/eller bli arrangörer av kulturevenemang.

Kommunens olika kulturaktörer utgår från ett interkulturellt förhållningssätt och medborgarfokus. Som stöd för detta arbete har Botkyrka, förutom en palett av föreningsbidrag, även projektstöd som kan sökas av Botkyrkabor som vill förverkliga en idé. Dessa stöd fyller en viktig funktion som möjliggörare av det interkulturella arbetet och utvecklar Botkyrkas utbud av kulturella och/eller fritidsaktiviteter. Vissa typer av föreningsstöd ges till föreningar för att anordna aktiviteter där barn med olika bakgrund kan mötas och kommunen hjälper också föreningar att nå ut bredare med information om sin verksamhet, och de kan söka bidrag för marknadsföring för att nå en bredare publik i hela kommunen. Föreningen Kompis Sverige, som matchar etablerade Botkyrkabor med nyanlända, skapar nya vänskapsband som också hjälper nyanlända att snabbare integreras i samhället.

För att få invånare att mötas i olika delar av kommunen har kultur- och fritidsförvaltningen avsatt en särskild pott med pengar för att genomföra gemensamma aktiviteter, med minimikravet att minst tre verksamheter samverkar. Föreningsråd i kommundelarna är bland annat med och anordnar Familjefestivalen i Hågelby där invånare från olika delar av kommunen deltar. Allt sammantaget resulterar årligen i ett antal gemensamma utflykter, turneringar, aktiviteter och enklare besök hos varandra.

Botkyrkas konsthall i Fittja fungerar som en mötesplats då den drar publik från andra delar av kommunen, och genom projektet Färgsättarna gör Konsthallen det möjligt för lokala unga vuxna att utvecklas som konstnärer genom offentliga uppdrag. Botkyrka använder sig också av konstnärer, som till exempel Saadia Hussain, som lett konstnärliga processer med olika grupper av invånare skapat kollektiva muralmålningar som ett sätt att mötas, samtala och fira Botkyrkas mångfald. Biblioteket i Botkyrka fungerar som mötesplatser. Som ett exempel har biblioteket i Fittja ändrat sitt katalogiseringssystem så att böcker på olika språk på samma tema nu ligger bredvid varandra och inte i separata avdelningar som tidigare. Syftet är att skapa en brygga att mötas utifrån intresse.

### 3.3. Hur interkulturella är Botkyrkas bostadsområden?

Botkyrkas politiska inriktning är att minska segregationen och dess negativa effekter också genom en medveten bostadspolitik med blandade upplåtelseformer. Etnicitet inte är explicit i fokus, men en underliggande tanke är att stadsdelar med blandade boendeformer också motverkar etnisk segregation. Det kommunala bostadsbolaget Botkyrkabyggen bidrar också och arbetar för att möjliggöra samverkan mellan grannar.

Målsättningen att motverka den etniska segregationen i kommunen syns även i arbetet med mottagandet av nyanlända flyktingar i kommunen. De flyktingbostäder som byggdes i samband med flyktingmottagandet åren efter 2015 byggdes i till exempel Tumba och Tullinge, stadsdelar med en relativt låg andel personer med utländsk bakgrund jämfört med övriga i kommunen.

### 3.4. Hur interkulturell är den privata sektorn och arbetsmarknaden i Botkyrka?

I kommunen arbetar Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen för att skapa jobb och sysselsättning för Botkyrkaborna och har genom åren haft många projekt för att stödja utlandsfödda medborgare, och nyanlända. Utöver den kommunala organisationens egna insatser företräder organisationen Företagarna småföretagare i Sverige och har en lokal förening i Botkyrka. De erbjuder bland annat juridisk rådgivning om diskriminering. Andra exempel är organisationerna Companion, som

främjar kooperativt företagande och företagande som sker på lika villkor, samt Nyföretagarcentrum som bland annat erbjuder kurser för att starta företag till exempel på arabiska.

Botkyrka har inga särskilda insatser som syftar till interkulturellt samarbete och kompetens inom den privata sektorn. Utgångspunkten för kommunen har hittills varit att det är bra att det finns butiker och företag som tillgodoser behov kopplat till lokala diaspora grupper. Kommunen kan hjälpa lokala företag att nå ut och utvecklas genom Tillväxt Botkyrka som är en ideell samverkanssatsning mellan näringsliv och kommun som ger utvecklingsstöd till företag med mellan 5–50 anställda.

Mer innovativa och interkulturella initiativ lokalt är Changers Hub som stödjer och utvecklar unga entreprenörer från kommunen, The Good Talents som anordnar utbildningar och event för unga i socialt entreprenörskap och Klump som hjälper kulturentreprenörer att utveckla visioner till hållbara företag. Ett annat lokalt exempel är Miljonbemanning som började i Botkyrka och ha expanderat nationellt. Kommunen stödjer dessa organisationer genom att externt kommunicera organisationernas olika aktiviteter för att hjälpa dem att få uppmärksamhet som kan bidra till deras tillväxt.

I samarbete med Botkyrkabyggen stödjer kommunen utrikes födda kvinnor att komma ut i arbetslivet och få möjlighet till egen försörjning. De får utbildning i svenska en dag i veckan under ett år från kommunens vuxenutbildning (*Qvinna i Botkyrka*). Ytterligare ett exempel är Kvinnors Resurscentrum. De arbetar för att fler kvinnor med utländsk bakgrund i norra Botkyrka ska komma in på länets arbetsmarknad.

### 3.5. Medling och konflikthantering

Botkyrka har ett organiserat samarbete mellan polis, bostadsbolag och kommunen i kommundelarna, ”Effektiv samordning för trygghet” – EST. Botkyrka kommun och lokalpolisområde Botkyrka har en skriftlig samverkansöverenskommelse med ett medborgarlöfte. I överenskommelsen finns flera prioriterade samverkansområden. Alla kommunens stadsdelar har platser som inte upplevs välkomnande för alla, när sådana platser upptäcks lyfts de genom dialog eller medborgarförslag. Det finns också etablerade samarbetsgrupper mellan olika kommunala aktörer. De gör löpande analyser av hur det går i de olika stadsdelarna för att förändra dynamiken i platser i Botkyrka som upplevs som otrygga.

I kommunen finns ett lokalt interreligiöst nätverk vars syftet är att bidra till samarbete, trygghet och sammanhållning inom och mellan religioner och trossamfund. Det kan handla om allt från läxhjälp och gemensamma studiecirklar, till flyktmottagande och konfliktlösning mellan grupper, och samverkan som inför Paludans koranbränning.

**Referens**

Helena Rojas  
helena.rojas@botkyrka.se

**Mottagare**

Kommunfullmäktige

## Återrapportering av ICC index till Europarådet nätverk Intercultural cities

### Förslag till beslut

Kommunfullmäktige godkänner Botkyrkas återrapportering av ICC index till Europarådet.

### Sammanfattning

Bifogad rapport är en svensk sammanfattning av Botkyrkas enkätsvar till ICC index, ett åtagande Botkyrka har som medlem i Europarådets globala nätverk för interkulturella städer (Intercultural Cities). Den redovisar Botkyrkas svar utifrån tre kategorier:

1. Förvaltningsorganisationens ledning och styrning av det interkulturella arbetet.
2. Den kommunala verksamhetens interkulturella kapacitet.
3. Hur interkulturell Botkyrka är som plats.

Rapporten visar att det interkulturella förhållningssättet är olika väl integrerat i kommunens förvaltningar. Kultur- och fritidsförvaltningen är den förvaltning som kommit längst i att integrera det interkulturella förhållningssättet i den ordinarie verksamhet. Förhållningssättet har också fått genomslag i delar av utbildningsförvaltningens förskolor, skolor och verksamheter, och de identifierar själva behovet av att jobba i samma riktning på alla skolor. Medborgarcenter arbetar också medvetet interkulturellt. Kommunen arbetar också medvetet för att förmedla interkultur genom till exempel de bilder vi kommunicerar.

Insamling av data genomfördes av Mångkulturellt centrum hösten 2022 på uppdrag av kommunledningsförvaltningen. Botkyrkas enkätsvar till ICC index-mallen bifogas som pdf.

### Ärendet

Att besvara ICC index är en del i Botkyrkas åtagande som medlemmar vilket är ett gemensamt initiativ från Europarådet och Europeiska kommissionen. Senaste indexrapporten från Botkyrka genomfördes 2018 (KS/2017:696).



ICC: s arbete syftar till att stärka och förbättra kommuners tjänster/utbud genom att göra dem mer medvetna om mänskliga rättigheter och mångfaldens möjligheter. Ett annat syfte är att bygga förtroende genom att uppmuntra ett ökat utbyte mellan grupper med olika social, etnisk, religiös bakgrund med mera. ICC ger stöd till medlemmarna att engagera relevanta aktörer i det civila samhället, inklusive medier, och är inriktat på att uppnå handfasta resultat.

Rapporten visar att det interkulturella förhållningssättet är olika väl integrerat i kommunens förvaltningar. Kultur- och fritidsförvaltningen är den förvaltning som kommit längst i att integrera det interkulturella förhållningssättet i den ordinarie verksamheten. Ett annat exempel är att förhållningssättet har satt sig i delar av utbildningsförvaltningens skolor och verksamheter men de identifierar själva behovet av att jobba i samma riktning på alla skolor. Medborgarcenter arbetar också medvetet interkulturellt. Kommunen arbetar också medvetet för att förmedla interkultur genom till exempel de bilder vi kommunicerar.

Insamling av data genomfördes av Mångkulturellt centrum hösten 2022 på uppdrag av kommunledningsförvaltningen. Botkyrkas enkätsvar till ICC index-mallen bifogas som pdf.

## Bakgrund

Botkyrka är medlemmar i Intercultural cities sedan 2011 (KS/2011:86). Medlemskapet i ICC ger oss möjlighet att samverka, hämta kunskap och utbyte med de kommuner och städer i Europa som har tagit ställning och som jobbar i samma riktning som Botkyrka. ICC är öppet för städer som är etniskt och religiöst blandade och som vill ta vara på fördelarna med etnisk mångfald, men som också är beredda att hantera svårigheterna och bygga upp en inkluderande, interkulturell identitet fri från rasism och diskriminering.

Kravet för medlemskapet är att deltagarna är beredda att ta steget från mångkulturalism till interkulturalism. Det vill säga, att ha ambitionen att lämna uppfattningen om att olika kulturer ska leva sida vid sida, men utan större utbyte med varandra, till förmån för ett tillstånd där människor från olika kulturella kontext samverkar och lever tillsammans över etniska och religiösa gränser

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Medlemsavgiften uppgår till 5 000 euro/år och finansieras genom de medel som finns till kommunstyrelsens förfogande. Förhållningssättet bedrivs i inom ramen för ordinarie verksamhet och resurser och särskilda insatser inom ramen för kommunstyrelsebeslut, till exempel LUCS-piloten om interkulturellt ledarskap i skolan (KS/2020:243).

## Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Medlemsavgiften uppgår till 5 000 euro/år och finansieras genom de medel som finns till kommunstyrelsens förfogande. Förhållningssättet bedrivs i inom ramen för ordinarie verksamhet och resurser och särskilda insatser inom ramen för kommunstyrelsebeslut, till exempel LUCS-piloten om interkulturellt ledarskap i skolan (KS/2020:243).





Petra Oxonius  
Tf kommundirektör

Charlotta Brask  
Utvecklingsdirektör

## **Bilagor**

Till rapporten medföljer fem bilagor:

1. Basfakta om Sverige och Botkyrka.
2. Begreppslista för interkulturell förståelse.
3. Innebörden av ett interkulturellt förhållningssätt av olika kompetenser i den kommunala förvaltningen.
4. Botkyrkas svar till ICC-index i original.

### **Expedieras till:**

Nämndordföranden  
Förvaltningsdirektörer