

SIOS
SAMRÅDSDAGAR
29-30 november 2008
Nynäshamn

Rapport

SIOS

Rapport

Inledning

Rapporten är en sammanfattning av vad som tagits upp på **Samrådsdagarna**. Detta gjordes vid inledningar, introduktioner till grupparbeten samt i de förslag och synpunkter (utan särskild ordning) som redovisades efter diskussionerna i arbetsgrupperna.

Rapporten är skriven i kronologisk ordning enligt programmet med bifogad dokumentation. Ambitionen är att synliggöra den breda debatten men också att rapporten skall utgöra ett bra underlag för den kommande arbetsgruppens fortsatta arbete och förestående remissbehandling inom medlemsförbunden.

Bakgrund

SIOS senaste Representantskapsmöte (i maj 2008) beslutade att uppdra åt styrelsen att se över SIOS långsiktiga styrdokument: Handlingsplanen, Jämställdhetsplanen och Stadgarna. SIOS styrelse utsåg en arbetsgrupp med uppdrag att genomlysa olika frågeställningar samt att inbjuda förtroendevalda (inom förbund, styrelser, KK, UK, Regional SIOS) samt personalen till inledande diskussion. Arbetsgruppen beslutade dels att inom ramen för Handlingsplanen lyfta upp en förnyad policy för SIOS antidiskrimineringsverksamhet dels att olika frågeställningar kring SIOS infrastruktur nu och framtiden skall belysas och diskuteras.

Förberedelse

Inför Samrådsdagarna har de anmälda i förväg fått relevant information gällande styrdokumenterna (Handlingsplattformen, Jämställdhetsplanen, Stadgarna) samt den gällande policyn för diskrimineringsverksamheten. De har även fått *Förordning om stöd till etniska organisationer* och Ungdomsstyrelsens föreskrifter om bidrag, m.m. som är relevanta när det gäller SIOS infrastruktur. Dokumenten finns som länkar nedan.

HP - <http://www.sios.org/page3/index.html> (http://www.sios.org/pdf_doc/sios_hp_0508.pdf)

JP - <http://www.sios.org/page2/page20/index.html>

(http://www.sios.org/pdf_doc/jmpln07.pdf)

Stadgarna - <http://www.sios.org/page2/page16/index.html>

(http://www.sios.org/pdf_doc/sios_stadgar.pdf)

US bidragsregler - <http://www.ungdomsstyrelsen.se/kat/0,2070,1450,00.html>

Öppnande

Samrådsdagarna öppnades av SIOS ordförande Bijan Shafiei som hälsade alla närvarande välkomna. B. Shafiei betonade inledningsvis att SIOS samarbete bygger på gemensam vilja och arbete med gemensamma frågor. Det är viktigt att synliggöra betydelsen av SIOS både internt och externt. Lika viktigt, fortsatte B. Shafiei, är att vi utvecklar SIOS organisation i vilket bildande och utveckling av regionala organisationer och att intressera nya medlemmar är av stort betydelse för framtiden.

”Samrådsdagarna ger oss en utmärkt möjlighet att ta upp och diskutera alla frågor både det som behöver förändras men även nya förslag till framtida arbete. Dagens program har förbereds av en arbetsgrupp bestående av Dragan Romcevic, Amadeu Batel, Aznif Demir och Ewa Nordin som utsetts av styrelsen” Därefter överlämnade han ordet till sammankallande i AG tillika SIOS vice ordförande Dragan Romcevic.

Dragan Romcevic tackade, å gruppens och i övrigt engagerades vägnar, för förtroendet och inledde med att betona betydelsen av att vara informerad och känna till vad SIOS står för, eftersom det är viktigt att alla ”pratar samma språk”. Lika viktigt är att kunskapen är aktuell, t ex. hur många medlemmar som är anslutna, vilka som är anslutna, vilka har lämnat SIOS och vilka är intresserade att vara medlemmar. I sammanhanget uttryckte D. Romcevic tillfredställelse verksamhetsutskottets positiva inställning.

Samrådsdagarna fortsatte med genomgång av programmet – **bilaga A**, de närvarande förtroendevalda och gästerna presenterade sig – **bilaga B** varefter man övergick till första programtemat.

Handlingsplattform, Jämställdhetsplan och Stadgar

Inledning och introduktion till grupparbete

Amadeu Batel, Dragan Romcevic och Milinko Mijatovic

Inledning

Handlingsplattform

Amadeu Batel inledde med att reflektera över **Handlingsplattform (HP)** som är SIOS viktigaste och långsiktiga (3 åriga) grunddokument. HP bygger på SIOS syn på individen i det mångkulturella samhället och utgår från strategier, principer och mål för att konkretisera visionen om ett genuint flerspråkigt och mångkulturellt samhälle. Utifrån den rådande politiken försöker SIOS att uppnå sina mål genom delaktighet och påverkan dvs. få till stånd förändringar och undanröja hinder, allt i syfte att uppnå de övergripande målen samt de prioriterade målen inom utvecklingsområdena: språk, kultur och identitet; jämlikhet och mångfald samt utveckling av demokratin. SIOS har ställt sig bakom de integrationspolitiska målen gällande den sociala, strukturella och civila integrationen (arbete, bostad och att lära sig svenska) för de nyanlända. Däremot har SIOS under hela tiden krävt att integrationspolitiken skall vid övergång till den generella politiken vara en mångfaldspolitik för att uppnå jämlikhet samt att den generella politiken skall utvecklas så att den präglas av språklig och kulturell pluralism. Då åtgärderna uteblivit blir den verkliga konsekvensen att integrationspolitiken blir en assimileringspolitik.

Efter valet 2006 och maktförändringen har man lanserat en något förändrad politik utifrån ställningstagandet att integrationspolitiken har misslyckats. ”Invandrings- och integrationspolitiken” berör flera frågeställningar, dels kring ”arbetslinjen” och insatser för att bryta utanförskap dels kring värdegrund och mänskliga rättigheter. Fortfarande är politiken riktad mot individer med allt större krav på anpassning med betoning på en tydlig och klagörande princip (acceptera och bli accepterad) när det gäller personer med en annan etnisk bakgrund som vill leva i Sverige. Vidare bör medborgarskap betyda mer och rymma ett eftersträvansvärt innehåll som påverkar både rättigheter och skyldigheter dvs. att ”Vi svenskar måste våga tala om vilka värderingar och vilka regler vi vill ska präglade ett internationaliserat Sverige”. I förhållande till SIOS mål och den generella politiken är förändringar ett steg bakåt. På individ nivå (offentliga insatser/effekter) skuldbelägger man individen (krav/problem) medan insatser inom den generella politiken (språk, kultur, identitet) blir hot mot det ”svenska” och hinder för integration. Detta är tydligt eftersom flera ledande/ansvariga politiker är ute i media, trots forskningsfakta, och agerar för anpassning och synsätt att mångfald snarare innebär problem än resurser.

I denna miljö där majoritetssamhället förordar dialog för vår gemensamma värdegrund, demokrati och mänskliga rättigheter men samtidigt eliminerar grunden för likvärdiga villkor för människor med en annan etnisk bakgrund och förnekar ömsesidig respekt mellan majoritets och minoritetsbefolkning i Sverige, blir det ännu svårare för SIOS att driva våra intressefrågor och få till stånd en förändring av politiken i enlighet med våra mål.

Även om syftet med stödet till våra förbund (i ett grupperspektiv) har ändrats efter våra krav så har man inte uppvärderat vår roll och vårt arbete eftersom bidragsnivåerna snarare har minskat än ökat. För att förverkliga SIOS HP behövs stark infrastruktur och samarbete. Därför är efterföljande diskussion om SIOS framtida infrastruktur viktig.

Amadeu Batel avslutade med att presentera i skrift alla frågeställningar när det gäller HP – **bilaga 1** samt sammanfattningsvis konstatera att en översyn av HP innebär vissa revideringar och tillägg men att i allt väsentligt kommer nuvarande HP vara aktuell de närmaste tre åren.

Jämställdhetsplan

Huvudinnehållet i SIOS **Jämställdhetsplan (JP)** presenterades av D. Romcevic – **bilaga 2**. Trots att SIOS i stort lever upp till de uppsatta målen är det viktigt att utveckla arbetet. Det gäller problem som hänger samman med förbundens autonomi (t ex nomineringar), variationer från år till år, utebliven uppföljning när det gäller riksförbundens JP samt minskade insatser när det gäller verksamhet som främjar jämlikhet och ökar kvinnors deltagande och inflytande.

Stadgar

Milinko Mijatovic inledde med att konstatera att de gällande **stadgarna** (som skickades ut i förväg - se länk) efter de senaste omfattande förändringarna i stort är hållbara i framtiden. Under de senaste två åren har dock några frågeställningar lyfts upp. De principiella handlar om medlemskap. Närmare sagt, huruvida självständiga ungdomsförbund eller kvinnoorganisationer (våra grupper eller andra) kan bli medlemmar. I nuvarande stadgar finns inga hinder vilket innebär att förbunden borde ha en principiell diskussion (innan ansökan) inom det egna förbundet. Den andra frågan är i vilket omfattning stadgar för Regional SIOS skall styras av SIOS stadgar. De lokala organisationerna är i behov av öppenhet/flexibilitet i det lokala arbetet, vilket kan omfatta föreningar vars riksförbund inte är medlemmar i SIOS. En annan fråga som lyfts upp är att nuvarande ordning med styrelsen och VU gör att en del

(utanför VU) av styrelsen kan lätt blir passiv och att man bör söka former för att få alla att delta i arbetet och beslutsprocessen.

Introduktion till grupparbete

Deltagarna delades in i sex arbetsgrupper och fick som stöd till diskussionerna förslag på några frågeställningar gällande: Handlingsplattformen, Jämställdhetsplanen och Stadgarna.

Handlingsplattformen

Diskutera och problematisera statens/samhällets nya strategier, principer och mål för integration av individer med annan etnisk bakgrund. Hur har begrepp som språk, kultur etnicitet/identitet, mångfald definierats/tolkats och omvandlats i politiska målsättningar? Finns det idag en klar och tydlig mångfaldspolitik inom den generella politiken?

Diskutera särskilt hur SIOS kan lyfta fram visionen om ett mångspråkigt- och mångkulturellt Sverige. Är det möjligt att driva utvecklingen mot en ny politisk ordning som vilar på ett genuint mångkulturellt medborgarskap? Hur förhåller sig våra strategier, principer och mål i relation till samhällets målsättningar som endast fokuserar på sysselsättning (arbetslinjen för att bekämpa utanförskap), språk (sfi/svenska), diskriminering, segregation, acceptans av grundläggande värderingar?

Hur vill våra förbund arbeta vidare för att förverkliga SIOS vision? Är SIOS strategier, principer och mål realistiska att genomföra?

Jämställdhetsplanen

Diskutera och problematisera SIOS allmänna målsättningar för jämställdhetsarbetet. Hur vill våra förbund arbeta vidare för att förverkliga SIOS åtgärdsplan för jämställdheten?

Stadgarna

Skall självständiga kvinno- och ungdomsorganisationer kunna vara medlemmar i SIOS (inga hinder i nuvarande stadgar)? Om svaret är nej skall detta då regleras i stadgarna?

Styrelsen väljer Verkställande utskott för att vara effektiv vilket gör att de övriga ledamöterna lätt kan bli passiva. Skulle VU kunna ersättas genom att hälften av styrelsen utgörs av ledamöter medan andra hälften blir personliga ersättare (ex. ledamot från Iranska rf har en portugis som ersättare)?

Vilka organisatoriska och demokratiska svårigheter kan uppstå om SIOS utökar antalet medlemsförbund i o m principen en organisation en röst?

Sammanhållen syn för SIOS antidiskrimineringsverksamhet

Inledning och introduktion till grupparbete - Julio Fuentes och Valerio Re

Inledning

Med rubriken *Kampen mot diskriminering* som utgångspunkt inledde Julio Fuentes genom att ta upp en av huvudfrågorna, i vilket sammanhang för vi kampen mot diskriminering. Utifrån nuvarande antidiskrimineringspolicy (skickades i förväg) och SIOS Handlingsplattform presenterades och belystes viktiga frågor när det gäller framtida arbete mot diskriminering. Inledande tankar kring: strategiska mål, mobilisering av resurser, diskriminering som maktfråga, bestämmelser i lagen där bevisbördan är central (har ändrats), antal anmälningar och några strategier mot ojämlika maktförhållanden presenterades – **bilaga 3**.

Valerio Re, fortsatte inledningen med den övergripande rubriken *En starkare skydd mot diskriminering* – **bilaga 4** med att ta upp: ny diskrimineringslag, nya grunder (ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck), den utökade omfattningen (samhällsområden) av

diskrimineringsförbudet, sammanslagning av ombudsmännen till en myndighet (DO) samt vem som driver ärenden och förändringar när det gäller skadestånd.

Introduktion till grupparbete

Hälften av deltagarna delades in i tre arbetsgrupper och fick som stöd för diskussionerna förslag på några frågeställningar kring SIOS framtida syn på antidiskrimineringsverksamhet.

Hur ser din organisation på arbetet mot diskriminering?

Vad tycker du om att arbetet struktureras/förankras genom att förbunden utser en kontaktperson (ansvarig) och att lokala föreningar engageras genom att anordna aktiviteter och uppvakta politiker?

Hur ser du på samarbetet/samverkan med andra organisationer som företräder personer som kan bli diskriminerade. Fördelar och nackdelar?

SIOS infrastruktur nu och i framtiden

Inledning och introduktion till grupparbete

Patrik Zettergren, Dragan Romcevic och Milinko Mijatovic

Inledning

Milinko Mijatovic inledde med att ge en översikt över vad som avses med SIOS infrastruktur. Generellt berör frågeställningarna tre områden: det organisatoriska, de förtroendevalda (männliga resurser) och det ekonomiska – **bilaga 5**. Utveckling av SIOS infrastruktur som är förutsättning för framtida existens handlar inte enbart om själva SIOS utan också om medlemsförbundens förutsättningar och samhällets stöd. Utifrån detta lyftes frågor kring betydelsen av organisationsgraden, förmågan till mobilisering, vilja till förändring, samordning, ideella insatser, bildning och kompetensutveckling samt skapandet av andra resurser för att minska beroende och statens styrning.

De förändrade villkoren för stöd till förbunden – mindre styrning, mer kontroll – förutsätter (trots små resurser) bland annat att redovisning av medlemmar (medlemsregister) och auktoriserad revision. För att mer belysa både för och nackdelar presenterades **två exempel**.

Dragan Romcevic presenterade Serbernas RF:s **medlemsregister** och de hinder men även möjligheterna som finns. De hinder som finns är kostnader för att upprätthålla aktuellt register i o m en stor medlemsomsättning och den administrativa belastningen på föreningarna. Fördelen är att register kan ge omfattande fakta/kunskap om medlemmarnas struktur (ålder, kön, m.m.) men också att man kan samordna med register för ungdoms- och kvinnosammanslutningar.

Ett mer utvecklat och samordnat register skulle, förutom kravet från US, även kunna bidra till bättre kommunikation/marknadsföring och långsiktigt främja förstärkningen av våra resurser.

Patrik Zettergren (SIOS revisor) gav en översikt över vad **revision** är och vilka som är intresserade av revision. I de ideella föreningarna är årsmötet/årsstämman de främsta intressenterna. Även om bidragsgivare kan ställa vissa särskilda villkor så finns vissa generella regler som gäller när det gäller revision och revisorns roll. Det viktigaste är en oberoende granskning. Revision i stort innehåller en förvaltningsrevision och en redovisningsrevision.

I förvaltningsdelen handlar det om att i t ex. en förening titta på huruvida styrelsen och andra i beslutsprocessen löpande har följt de olika styrdokumenterna som stadgar, protokoll samt föreskrifter från bidragsgivare som i projekt. I redovisningsdelen tittar man på huruvida man följt olika regler/lagar och andra bokföringskrav. Det handlar exempel om skatter och andra (offentlig intressent) men också om tillgångar/skulder som berör andra intressenter som kunder och leverantörer. Revisorns arbete är till nytta för flera intressenter och bygger på trovärdig information, kommunikation/rådgivning, planering, granskning, m.m. och styrs utifrån ramen om god revisionsd.

Det slutliga målet är en revisionsberättelse i vilket man tar ställning till huruvida den ekonomiska redovisningen ger en rättvisande bild (revisor kan ej se allt) och att de ansvarigas hantering/ förvaltning av medel inte ger anledning till anmärkning. Genom att säkerställa detta föreslås ansvarsfrihet för de ansvariga. Avslutningsvis delade Patrik Zettergren ut skriftlig information kring sitt inlägg.

Inledningen avrundades av M. Mijatovic som inför framtiden betonade betydelsen av stark infrastruktur. Statens stöd kommer att vara begränsat därför är det viktigt att samordna för att få fördelar, utnyttja möjligheten att vara aktör i det offentliga, öka kommersiell finansiering och framför allt bilda och utbilda för att behålla oberoendet.

Introduktion till grupparbete

Hälften av deltagare delades in i tre arbetsgrupper och fick som stöd för diskussioner förslag på några frågeställningar kring SIOS infrastruktur nu och i framtiden.

Finns det vilja att förbättra och utveckla samordningen eller är det bara önsketänkande? Om ja vad skall man göra först och vilka hinder finns?

Förtroendevalda får allt större ansvar för att utveckla organisationen och verksamheten. Räcker erfarenhet eller behövs nya insatser (vilka) t ex. när det gäller bildning och kompetensutveckling? Vad krävs för att SIOS (förbunden) skall utöka självfinansiering så att beroendet av statsbidrag minskar?

Redovisning och diskussion

SIOS Handlingsplattform, Jämställdhetsplan och Stadgar

Sammanfattning av förslag och synpunkter

Handlingsplattform (HP)

- HP skall skickas till förbunden för remiss och fördjupad diskussion
- Arbetslinjen löser inte ”segregationsproblem” och ”språkproblem”, särskilda insatser behövs under de första fem åren.
- Att tvinga människor att flytta från varandra (närhet/trygghet) är diskriminering.
- Krav på ex 40-årig bosättning som villkor för pension är en form av särbehandling dvs. diskriminering.
- De politiska målen om att alla skall ha arbete är omöjliga att förverkliga i praktiken.
- Personer med annan etnisk bakgrund har svårare att få jobb.
- Olika språkkunskaper skall vara merit.

- Integration handlar om en ömsesidig process.
- SIOS vision kan förverkligas om man jobbar aktivt, förbunden engageras och att man har konkreta mål (delmål).
- Kanske en omorganisation av SIOS och värvning av nya medlemmar behövs
- Etablera mediekkanaler, mer offensiv och klar politik.
- Det mångkulturella samhället är dyrare men bättre, viktigt att lyfta upp det positiva.
- Modersmål är viktigt – svenska är självklart, det ena skall inte utesluta det andra
- Föräldrastöd behövs för att komma in i samhället.
- SIOS skall påverka i frågor kring integration, etnicitet och attityder.
- Integration är inte enbart individens ansvar utan allas.
- En mångfaldspolitik innebär att "bli accepterad för sitt jag" och att alla behövs.
- Samhällets förhållningssätt om att vi i grund och botten är olika saknas.
- I Kanada (The Multicultural act från 1998) förväntas att "invandrare" skall anpassa sig till det nya landet, men lika viktigt är att det kanadensiska samhället anpassar sig till den nya mångfalden.
- Diskussion om värderingar kan vara positiv och negativ eftersom det kan leda till vi och dem även om utgångspunkten är vi.
- Att skapa värderingar är en process som inkluderar både dialog och anpassning samt acceptering att "alla är lika, alla är olika".
- Förutsättning för dialog är att den bygger på respekt.
- SIOS måste synliggöras i samhället i stort och inte endast vara känd bland myndigheter och byråkrater.
- Om vi skall kunna föra fram SIOS budskap måste moderna verktyg/sätt användas
- Vi måste nå ungdomarna.
- SIOS uppgift är att bidra till ökad dialog i samhället om värderingar och integration.
- Underlag för statens mångfaldspolitik saknas.
- SIOS strategi och samhällets mål skiljer sig.
- SIOS visioner om mångspråkighet och mångkulturellt samhälle ska justeras.
- Förbunden måste bli mer aktiva/ställ krav på dem!
- SIOS måste engagera sig politiskt: synas utåt på ett mer aktivt sätt, bilda forum, skapa diskussioner och göra SIOS till ett för samhället känt begrepp.
- Många uppfattar det som: Arbete = Du är integrerad, Arbetslöshet = Du är inte integrerad i samhället.
- Man pratar aldrig till svenskar om integration, bara till invandrare.
- Mångfaldsplaner finns i kommunerna men de tillämpas inte, de är "hyllvärmare".
- SIOS strategi och vision saknas för integrationsfrågan.
- Ordet **mångfald** tolkas på olika sätt av myndigheter, organisationer och etniska grupper. Samma sak gäller med ordet **integration**. Här måste alla bli tydligare för att alla ska förstå varandra.
- Det måste gå att "öronmärka" pengar till hemspråk i kommunerna? Kanske SIOS kan komma in som en aktör?
- SFI-undervisningen måste förändras och en översyn av lagstiftningen bör ske
- Skolan har ingen undervisning i ämnet "Integration", varför?
- Framhäv att flerspråkighet är en extra merit när man söker jobb.
- Vad är **integration**? Anpassa ordet till svenska eftersom det är svårt att förstå.
- Vision och strategi saknas för integrationen. SIOS pratar inte om integration, varför? SIOS har ett annat språk, vi måste förstå varandra. Prata samma språk.
- SIOS "tar inte" hand om flyktingar och papperslösa, SIOS tar hand om "invandrarna"

- Breddning av verksamheten så att även flyktingar och papperslösa ska finnas under SIOS paraply.
- Koppla ihop integrations- och flyktingpolitiken.

Jämställdhetsplan (JP)

- Alla förbund bör ha en jämställdhetsplan, SIOS rekommendation, och arbeta aktivt med jämställdhetsfrågor.
- Information till kvinnor om fördelarna att delta aktivt i förbundet bör framhållas.
- Ställ krav på en man, en kvinna.
- Öka stödet för Kvinnokommittéer samt engagera fler ungdomar.
- SIOS JP bör även omfatta funktionsnedsättning och sexuell läggning
- Bilda en kommitté för frågor kring funktionsnedsättning och därmed tillvarata kunskaperna som finns inom vissa SIOS projekt.
- Handikappföreningar som finns inom turkiska, iranska och kurdiska riksförbundet bör finnas inom alla förbund.
- Justera SIOS jämställdhetsplan till att omfatta fler variabler än bara kön.
- SIOS ska arbeta för att det ska finnas skrivna jämställdhetsplaner på alla arbetsställen.
- Strävan ska vara att det ska vara jämn könsfördelning inom SIOS, tyvärr är det ofta män som bli nominerade från riksförbunden.
- Ett förslag kan vara att varje riksförbund ska nominera en kvinna och en man till olika uppdrag.

Stadgar

- HP skall skickas till förbunden för remiss och fördjupad diskussion.
- Stadgar skall vara tydliga för att minimera risken till splittring mellan förbunden.
- Medlemskap av självständiga kvinno- och ungdomsorganisationer ska betraktas som vilket annat förbund som helst trots problematiken med dubbelt medlemskap
- Förslag som aktiverar hela styrelsen - värt att pröva.
- Varje förbund skall ha en röst.
- Är enhällighetskravet vid nytt medlemskap demokratiskt? - borde vara kvalificerad majoritet? – värt att diskutera!
- Kvinnokommitten och Ungdomskommitten ska finnas med i stadgarna.

Allmän diskussion

Några ”urklipp” från diskussionerna kring de olika styrdokument, diskriminering och infrastruktur.

- Alla stödjer inte jämställdhet, t.ex. (kd) som strider för vårdnadsbidrag som blir en kvinnofälla. Bilden av Sverige som ett av världens mest jämställda länder måste ifrågasättas. Jämställdhet innebär att vi är med och påverkar, vi är upptagna med att överleva. Jämställdhetslagen förändras vid årsskiftet, en jämställdhetsplan krävs vid fler än 25 anställda.
- Interna problem inom RF skall lösas internt, ev. med stöd från SIOS, tendenser till att söndra och härska skall motverkas, några riksförbund jobbar för egna intressen.
- Vissa invandrare kämpar hårt för sitt hemland. Många invandare som kommit till Sverige med rötterna i sitt hemland vill inte "satsa" på integration i Sverige. De har rötterna i hemlandet, kroppen i Sverige och tankarna i sitt hemland. Man ska bara vara här några år, återvända sen, flytta tillbaka när man blir pensionär... Detta skapar en "konflikt", Varför ska man satsa i Sverige när jag inte ska vara kvar här. Det finns däremot vissa invandrargrupper som satsar 100 % i Sverige.

- Sverige införde rätten till hemspråk år 1973/1974. Kommunerna har skyldighet att informera om rätten att få undervisning i sitt hemspråk. Tyvärr finns det ett antal kommuner som "glömmer" att informera. Det finns även vissa invandrargrupper, t.ex. romer från forna Jugoslavien, som vill få läsa på romani och serbokroatiska men blir stoppade på grund av lagstiftningen.
- All forskning visar att undervisning i sitt hemspråk leder till bättre studieresultat även i andra ämnen. Tyvärr förnekade skolministern Jan Björklund denna forskning i TV på fredag morgon. Detta är ett anmärkningsvärt uttalande av en minister. Svenskar är inte heller så bra på engelska som man tror
- Media bevakar nyheterna på olika vis om det är svenskar eller invandrare inblandade.
- "hedersmord" och "svartskalle" är begrepp som används. Även "svenska mord" har ofta någon slags heder i bakgrunden, t.ex. En man som knivhugger sin kvinna till döds. Detta är en farlig utveckling i samhället som leder till en polarisering där främlingsfientliga krafter får en grogrund.
- Tiderna har förändrats i Sverige. På 1950- och 1960-talet var det stor arbetskraftsinvandring främst från Finland, Italien och Jugoslavien till Sverige. Förändringar har sedan ägt rum och Sverige har blivit ett mångkulturellt samhälle
- Nu (år 2008) är det arbetslinjen som gäller. "Kontrakt" diskuteras att införas för invandrare. Innehåll i kontraktet? Kontraktet bara för nyanlända eller för andra invandrare? Skall krav på "svenskar" också utarbetas och presenteras
- Du har rätt till din religion, din tro, du får yttra dig. Bygga moské här? Ja, men inte här, finns det ingen annan bättre plats. Det är tydlig skillnad mellan lagstiftningen och verkligheten. Invandrarna ska omformas till det svenska samhället. Utländsk mat är exotiskt och spännande... och det går väl an med teater och musik som ett accepterat inslag i det mångkulturella Sverige.
- Det förekommer diskriminering av invandrare i Sverige, främlingsfientliga partier, t.ex. Sverigedemokraterna börja synas mer och mer i media. Även i Europa finns det främlingsfientliga krafter i rörelse, till och med värre än i Sverige. Det är en blandad inställning i Sverige mot rasism. Politiker är tysta... Vaknar vart fjärde år när det är val...

Sammanhållen syn för SIOS antidiskrimineringsverksamhet

Sammanfattning av förslag och synpunkter

- Antidiskrimineringsarbete är viktigt och måste bedrivas på alla nivåer och alla sammanhang
- Mer kunskap behövs särskilt på lokal nivå
- Information på olika språk
- Förbunden måste informera i alla sammanhang som på årsmöte, i förbundstidningar och på hemsida.
- Varje förbund skall ha en kontaktperson.
- SIOS skall ha en ansvarig person för kontakter med förbunden, en kontaktperson.
- Utbildning för kontaktpersoner skall anordnas
- Kontakter mellan ADB och förbunden/föreningarna måste förbättras.
- Bilda olika lokala grupper på kommunnivå med lokala ombud.
- Samarbeta med andra organisationer som bedriver antidiskrimineringsverksamhet särskilt med HBT rörelsen.
- Samarbeta med andra organisationer är viktigt och bör organiseras (fastare former).
- Öka samarbetet mellan ADB/SIOS med regionala organisationer och inom ramen för genomförande av olika projekt som SAMSOL.
- Öka medvetenheten om diskrimineringsomfattningen och dess orsaker.
- Riksförbunden skall ta fram egna handlingsplaner med stöd av SIOS.
- Bra organisation/forum och även experter för att sprida budskapet krävs på förbunds- och föreningsnivå.

- Förbunden måste ställa krav på att ha tillgång till organisation/resurser (fast, ej projekt) för att jobba med diskrimineringsfrågor.
- SIOS måste synas mer bland allmänheten; arbeta med aktuella frågor.
- Viktigt att engagera fler eldsjälar och volontärer. Lobbyverksamhet är viktig.
- Varumärket SIOS skall vårdas.

SIOS infrastruktur nu och i framtiden

Sammanfattning av förslag och synpunkter

- Viljan att förbättra samordningen finns.
- Ekonomiska hinder (inga resurser) gör att det är svårt att förbättra samordning.
- Samverkan mellan förbunden måste förbättras.
- Det räcker inte bara med ideella insatser och några få anställda.
- Resurspersoner som ekonomer och marknadsförare saknas.
- Prioritera insatser för att hitta andra former för finansiering av verksamheten.
- Ha ordning när det gäller förvaltning och ekonomi samt auktoriserad revisor för att offentligt visa att oberoende granskning sker.
- Ansluta fler förbund för att öka intäkterna.
- Erbjud medlemförmåner som försäkringar, telefonrabatt, billigare el, m.m.
- Skilja på den ideella verksamheten (kärnverksamhet) och den praktiska delen som skulle kunna drivas som ekonomisk förening (servicebolag).
- Försök hitta stödmedlemmar bland organisationer, myndigheter och företag som skulle kunna bidra årligen med stöd till verksamheten.
- Bilda en ekonomisk förening och låta medlemmar köpa aktier.
- Även en låg avgift för enskild medlem skulle bringa stora resurser till SIOS.
- Centralisera SIOS ekonomi och medlemsregister.
- Stärka SIOS och självfinansiering genom att anordna Sfi utbildning i kommuner
- Starta äldreboende på olika språk och verksamhet för funktionshindrade.
- Inskolning av nya styrelsemedlemmar, mentor utbildning.
- Ta fram arbetsordning för SIOS/RF.
- Information till förbunden som en fast punkt på dagordningen.
- Ersättningar till spetskompetens.
- Satsa på jämställdhetsfrågor som ett led i den mänskliga infrastrukturen.
- Bilda Regional SIOS i Stor Stockholm.
- Fortsätta med regionaliseringen för att främja förankring och mobilisering.
- Utbildning för styrelseledamöter och övriga förtroendevalda.
- Kontinuerlig lärande/bildning eftersom kunskap är makt.
- Ta tillvara de olika erfarenheter som finns.
- Satsa för att vara aktör inom verksamhet som hör till "social ekonomi".
- Skapa nätverk med "svenskar" eftersom många skulle vilja bidra.
- För att SIOS ska kunna utöka självfinansiering måste förbunden arbeta/delta på lika villkor.
- Samordna sina resurser genom att t ex starta en "arbetsförmedling (rekryteringsföretag) där man kan få intäkter genom att "hyra" ut vår kompetens/personal.

- Skapa ett gemensamt kansli/arbetsplattform där man rekryterar våra medlemmar för aktivt projektsökning. Överskottsmedel skulle, i en idéburen form (stiftelse), kunna investeras i fastigheter och generera hyresintäkter till förmån för RF och SIOS.
- Profilera SIOS för att öka medvetenheten och attraktionen kring SIOS samt mer tala om likheter.
- Långsiktigt skulle SIOS bereda infrastruktur för gemensamt politisk mobilisering.

Summering och avslutning

Vid summeringen var alla deltagarna överens om att *Samrådsdagarna* var väl planerade och förberedda, inlägg och diskussioner var givande och framför allt resulterade de i många förslag och synpunkter.

Insikt om betydelsen av samarbete och behoven av att utveckla infrastrukturen för att uppnå de uppsatta målen t ex när det gäller insatser mot diskriminering fanns hos alla deltagare.

Dessa förslag och synpunkter kring SIOS grunddokument utgör ett bra underlag för den fortsatta diskussionen som följer i o m att arbetsgruppens förslag och rapporten kommer att skickas till medlemsförbunden på remiss och för fördjupad diskussion.

Rapporten är sammanställd av

Milinko Mijatovic

Bilagor

Inledningar (översikt)

- | | |
|------|---------------------------------------|
| 1. | SIOS Handlingsplattform |
| 2. | SIOS Jämställdhetsplan |
| 3. | Kampen mot diskriminering |
| 4 | En starkare skydd mot diskriminering |
| 5. | SIOS infrastruktur nu och i framtiden |
| samt | |
| A | Program |
| B | Deltagarförteckning |
| X | SIOS organisation |