

Det ständiga fokuset för INGO konferensens inom Europarådet har varit att åtgärda de ökade sociala spänningarna i samhället som orsakas av brott mot mänskliga rättigheter, diskriminering, fattigdom samt andra negativa faktorer, som även förvärrats i samband med migrationsprocesser och den ökade mångfalden inom Europa.

Dialog är det mest konstruktiva sättet för att lösa dessa spänningar; ett gemensamt sökande efter ömsesidiga och godtagbara lösningar och ett delat ansvar för genomförandet. INGO konferensen har därför skapat detta verktyg för att bedriva interkulturell dialog (Toolkit for Intercultural Dialogue). Tanken med den är att skapa en praktisk, kompakt, och användarvänlig guide för att genomföra dialoger där de som mest behövs.

Kapitel 1: Mål för dialog

Det första av de tio kapitlen i Toolkit beskriver den föreslagna dialogmetoden. Den ger bakgrunden till Toolkit's definitioner och begrepp, som till exempel "dialog", "kultur", och "ärliga samtal".

Kapitlet beskriver bakgrunden till dokumentet och noterar att verktyget utformades som en praktisk fortsättning på policydokumentet *White Paper on Intercultural Dialogue* (maj 2008) och rapporten *Living together in the 21st century Europe* (maj 2011).

Denna Toolkit kan bli ett unikt bidrag från Europarådets INGO konferens för att stärka sociala hållbarhet och en rättighetsbaserad hållningen till mångfaldsfrågor. Den baserar sig på frivilligorganisationers (NGO's) erfarenheter, kunskaper och metoder, och i synnerhet från diskussionerna och resultatet av NGO forumet från den 23-25 mars 2011 i Istanbul *New multicultural challenges: how can NGOs play their part?*, och av responsen från deltagarna i *Civil Society Forum* den 13-14 november 2011 i Strasbourg.

Slutligen, kapitel 1 påvisar att Toolkit kommer att innehålla en lista med åtgärds punkter som kan användas i situationer där man börjar en dialog.

Kapitel 2: Kartläggning av situationen i samhället

Kapitlet fokuserar på de viktigaste utmaningar som samhällen står inför. Dagens mångkulturella situation är mycket mer komplext än att bara handla om relationer mellan majoriteter och minoriteter. Det finns ett "splittrat majoritetssamhälle", vilket innebär att det mer än någonsin existerar olika subkulturer och skillnader inom den så kallade majoritetskulturen.

En stigande arbetslöshet och osäkerhet underblåst av den finansiella krisen har gett upphov till populistiska tendenser, vilket gör att människor känner sig hotade och osäkra i sina egna samhällen. Populistiska "lösningar" och främlingsfientliga idéer hävdar att de tar itu med problemen, men egentligen för de samhället ned på en felaktig och farlig väg. Olika socio-ekonomiska- och utbildningsnivåer leder till att människor lever skilda åt, även de som tillhör majoriteten, utan naturliga mötesplatser. Detta förstärker felaktiga uppfattningar och idéer om varandra.

Identitets roll måste beaktas som en av de viktigaste frågorna när man talar om utmaningarna med interkulturell dialog och det faktum att identitetsfrågor kan bli politiserade.

De största utmaningarna inom interkulturell dialog, vilket bekräftas av svaren på frågeformulär och andra diskussioner, finns inom områdena som har med invandrare och asylsökande, etnicitet, religion och romerna att göra. Jämställdhetsperspektivet nämndes också liksom andra faktorer

såsom olika uppfattningar om vad frihet innebär, historiska hinder, generationssvårigheter, och bristande/vilseledande information.

Kapitel 3: Orsaker till konflikt

I detta kapitel identifieras faktorer som bidrar till konflikter inom moderna mångkulturella samhällen, för att kunna utveckla och anpassa strategier för dem. Dessa faktorer har samlats i 12 olika domäner.

Det finns olika responser på det som handlar om individuell identitet samt gruppidentitet. Dialogen börjar med ofta med självreflektion och när man har ett ärligt samtal med sig själv får man ofta ett nytt sätt att se på den andra.

Att ignorera befintliga och/eller potentiella interkulturella utmaningar som grupper, samhällen och/eller städer upplever, samt uppdämd otillfredsställelse, besvikelse och ilska, är andra orsaker till ökade konflikter.

Förändring kan ofta uppfattas som en källa till konflikt och det kräver särskild omsorg för att kunna hantera förändring på ett sätt så att de negativa effekterna kan minimeras och att fördelarna blir så stora som möjligt för alla.

Globala utmaningar, såsom en konflikt mellan civilisationer, kulturer och ideologier, den växande ekonomiska och sociala skillnaderna mellan rika och utsatta befolkningsgrupper i Europa, migrationsmönster och orsakerna till dem, kräver noggrann tolkning och omtolkning för att kunna hitta lämpliga och användbara lösningar.

Rasism i olika former är en verklighet i dagens samhällen. Det finns en ökande främlingsfientlighet, islamofobi och återkommande antisemitism.

Media förvärrar ibland konflikter genom att sprida fördomar och främja stereotyper av vissa etniska och religiösa grupper, invandrare och asylsökande. Samtidigt, när de tar ett interkulturellt perspektiv och ger upp sensationalism och mytbildning, samt satsar på en mer effektiv, finkänslig, och faktabaserad rapportering, bidrar medierna till konfliktlösning och social sammanhållning. Kapitlet ger ett bra exempel på en lokaltidning i Leicester, Storbritannien, *Leicester Mercury*.

Kapitel 4: Vem behöver vara runt bordet

Kapitlet påvisar att en dialog är en mångfacetterad och kontinuerlig process som påverkar människor både som individer eller som del av sociala grupperingar, och både i deras personliga och offentliga liv.

Detta kapitel försöker systematisera den grundläggande sammansättningen av deltagarna i en interkulturell dialog, med hänsyn till de faktorer som nämnts ovan.

Med början i faktumet att individen alltid är den viktigaste länken i varje dialog, analyserar författarna utbildningsväsendets roll, vare sig de är av formell eller informell karaktär, samt familjernas roll.

När de talar om sociala grupper, nämner författarna vikten av ungdomar som förändringsagenter, samt de äldres roll som traditionsbärare som ser till att sociala och kulturella värderingar och lärdomar förs vidare.

Man behöver även beakta politikens roll, med politiker och den offentliga förvaltningen, eftersom samhällstrender till stor del styrs av politiska faktorer.

Det civila samhällets roll som en multifunktionell, komplex part behandlas genom perspektivet av att frivilligorganisationernas egna aktiviteter gör dem redan parter i interkulturell dialog.

Man har märkt att lokalt är interkulturell dialog ofta beroende på sociala gruppers attityd och engagemang, vare sig de är formella organisationer eller informella grupperingar.

De religiösa samfundens och deras ledares verksamhet sätter i fokus den religiösa dimensionen i interkulturell dialog. Sedan tittar författarna på den roll som idrotts- och kulturföreningar samt dess ledare har, och den roll som intellektuella, akademiker och forskare har i att förbereda och upprätthålla dialog.

I dagens medialiserade värld, med all dess informations spridning, är det uppenbart att media har en stor roll. Detta behandlas även i kapitlet.

Kapitel 5: Villkor och kontext (på makro- och mikronivå)

En dialog görs möjlig och effektiv i närvaro av ett antal makro- och mikronivåförhållanden, som både är tätt förbundna med och beroende av varandra. Syftet med det här kapitlet är att formulera dessa villkor och att definiera de sammanhang som skapar bra grogrund för interkulturell dialog.

Med *White Paper on Intercultural Dialogue* som utgångspunkt, innefattar makronivån följande värderingar och principer: mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatsprincipen; lika värdighet och ömsesidig respekt; jämställdhet; nedmontering av de barriärer som hindrar interkulturell dialog. Vår uppgift är inte bara att acceptera, respektera och vårda denna mångfald, men också att använda den för det gemensammas bästa. Vidare handlar det om att ändra debatten från polarisering till lösningsorienterade dialoger.

Viljan att vara med i dialog påverkas av förhållanden på mikronivå såsom gästfrihet, vänlighet och välvilja, och att det visas respekt för partnern(a) i dialogen och att alla bjuds in till samtalet under dialogen. Den bästa situationen för dialog är när alla känner sig som jämlikar. Det ger deltagarna möjlighet att fördjupa sin förmåga att lyssna, till självkänedom och att man kan reflektera över sig själv, som är nära förbundet med hur väl man kan tänka kritiskt; medvetenheten och kunskapen om andra människor.

I **Kapitel 6** fokuserar man på facilitatorns roll under dialogen och jämför den med andra roller och processer, speciellt den som fredsdomare, skiljedomsprocesser och medling. Den nämner även några av de kunskaper som krävs.

Följande definition utgör grunden för kapitlet: "En dialogs facilitator hjälper de olika deltagarna att acceptera och uppskatta varandra; att tänka på vad som behövs för att ta sig igenom svårigheter; att ansvara för sin del av processen; att identifiera gruppens gemensamma mål, och att hjälpa dem hitta strategier för att uppnå dem."

En av de viktigaste principerna med att facilitera en dialog, och som därmed är facilitatorns uppgift, är att bevara dialogens integritet. På samma sätt som en barnmorska tar hand om renheten under en födsel, tar facilitatorn hand om dialogprocessens integritet. Under processen behöver facilitatorn vara medveten om allt detta, samt hålla balansen och se till att alla är med.

Att planera och organisera en dialog, och att upprätthålla den, innebär att vara konstant uppmärksam på processen, samt förstå osynliga hinder till dialog, möjliga dilemman när man organiserar en dialog, känsliga ord att undvika, osv.

Kapitel 7 behandlar de största hindren för genuin dialog.

Hindren för den interkulturella dialogen finns på alla nivåer: nationell, regional och lokal. De orsakas av olika faktorer, inkluderat bristen på politisk vilja för dialog; bristen på politiska strategier i kampen mot diskriminering. De statliga institutioner som endast fokuserar på diskriminering tenderar att förbise de luckor som finns mellan dessa och lagstiftning (som i lagar om ras- och etniskt diskriminering samt hatbrott). Andra faktorer är missförstånd, stereotyper, fördomar, speciellt om media sprider dem direkt eller indirekt.

Andra dolda hinder för dialog skapas från bristande känsla av tillhörighet och säkerhet för befolkningen, samt avsaknaden av stöd till frivilligorganisationer som arbetar med interkulturell

dialog, att det inte ges eller finns möjligheter till interkulturell dialog. Vidare faktorer som kan blockera dialog handlar om utbildning och bristen i skolundervisning för invandrabarn och andra socialt åsidosatta grupper.

Bland de frågor som stimulerar till flest diskussioner är de som rör migration (laglig eller olaglig), religion, etnisk-, kulturell- och religiös rasism och främlingsfientlighet, arbetslöshet/sysselsättning, social integration av minoritetsgrupper och utsatta grupper, könsskillnader, rättigheterna för invandrare, kulturarv etc.

Det är inte lätt att arbeta med dessa problem. Vissa hinder kan man överkomma genom öppenhet, genom att erkänna problemen och visa sin vilja till att överkomma dem. Det krävs tid, energi, samt långsiktigt engagemang och modet att utmana.

Kapitel 8: Utformningen av en dialogprocess

Med hänsyn till att varje dialog behöver ha sin egen särprägel finns det ändå några allmänna riktlinjer för den interkulturella dialogprocessen. Den bygger på värden som mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatsprincipen; den syftar till att främja enhet i mångfald; den engagerar sig för ärliga samtal och för att skapa tillit; den följer principen "vad är rätt, inte vem är rätt" och förutsättningen att ha "allt på bordet".

Kapitlet betonar väsentliga delar av dialogprocessen som att "lära ifrån det förflutna" – att utforska och ta hand om historiska sår; att fånga upp användbara metoder; att utforska och utbyta erfarenheter från de som utbildar i Toolkit verktyget, osv. Det inkluderar behovet av att upprätta ett personligt utvärderingssystem för initiativtagarna till dialoger och för deltagarna, som tillåter dem att reflektera över hur deras engagemang i processen stämmer överens med och är relevant i deras dagliga liv och arbete.

Kapitel 9 pekar mot syftet med dialogen, nämligen att hantera mångfaldsfrågor med demokratiska medel och människorättsbaserade strategier för social sammanhållning. Detta innebär även utvecklandet av en deltagande kultur.

Detta kapitel listar också några poster som handlar om planering av dialoger, det som inte redan avhandlats i föregående kapitel. Den nämner återigen behovet av utvärdering av dialogprocessen. Denna utvärdering kan initieras innan dialogen är slut och vinner i kvalitet genom en retrospektiv utvärdering.

Kapitel 10: Referenser och resurser erbjuder litteraturlista för vidare läsning samt en antal internetlänkar till olika exempel på god praxis för interkulturell dialog.

För att sammanfatta denna översikt vill vi nämna att INGO konferensen nu utvecklar en genomförandeplan för dialoger. Denna Toolkit är tänkt att vara starten på konstanta åtgärdsprogram.