

# Rapport om halvtidsavstämning i arbetet med plan för lika möjligheter



# Innehållsförteckning

Några av rapportens slutsatser	3
Bakgrund	4
Genomförande av halvtidsavstämningen	4
Fem åtgärder i plan för lika möjligheter	5
Resultat från halvtidsavstämningen	6
Lärande exempel	7
Efterfrågat stöd	11
Slutsatser och rekommendationer	12
Dialogguide (bilaga 1)	14

## Några av rapportens slutsatser

- Arbetet mot diskriminering upplevs som viktigt och intresset för att arbeta för lika möjligheter är stort.
- Planen upplevs som bra innehållsmässigt och utgör en gemensam plattform att diskutera utifrån.
- Kännedomen om plan för lika möjligheter bland chefer och medarbetare är relativt låg.
- Få uppger att de använt planen i verksamhetsplanering eller budgetarbete.
- Det finns ett visst behov av förtydligande av kommunens arbete arbete med Lika Olika (interna perspektivet) i förhållande till plan för lika möjligheter (externa perspektivet).
- Det är en utmaning att kunna arbeta med flera perspektiv/diskrimineringsgrunder samtidigt. Det är främst kön, etnisk tillhörighet och till viss del socioekonomi som nämns i uppföljningssamtalen.
- Olika stödinsatser, exempelvis utbildning, verktyg och erfarenhetsutbyten, efterfrågas i arbetet med plan för lika möjligheter.

## Bakgrund

Plan för lika möjligheter antogs av kommunfullmäktige den 27 januari 2017. Planen gäller åren 2017-2020. Enligt planen ska en halvtidsavstämning genomföras under 2018 och en lägesrapport presenteras för kommunstyrelsen. Avdelningen för strategisk samhällsutveckling på stadsledningsförvaltningen är dokumentansvarig och ansvarar för uppföljning och revidering av planen. Under hösten 2018 genomfördes dialoger på samtliga förvaltningar och följande bolag: HASAB, Öresundskraft, NSVA, NSR, Helsingborgshem och Helsingborgs hamn.

Den här rapporten beskriver en samlad nulägesbild av arbetet med plan för lika möjligheter utifrån de dialoger som genomförts. Den innehåller också utvecklingsområden och rekommendationer i det fortsatta arbetet för att göra Helsingborg till en öppen och inkluderande stad.

## Genomförande av halvtidsavstämningen

Uppföljningen har skett i dialogform med representanter utvalda av förvaltnings- och bolagschefer. En dialogguide (bilaga 1) skickades ut inför mötet och i huvudsak har samtalen följt denna. Träffarna har tagit mellan en till två timmar.

Det är viktigt att poängtera att syftet med halvtidsavstämningen är att se hur plan för lika möjligheter har landat i organisationen, vad som har genomförts utifrån arbetet med planen, men också vilket stöd som önskas i arbetet framöver. Samtalen har gett en bra bild av läget och utgör nu ett underlag för hur vi ytterligare kan stödja och stimulera arbetet för lika möjligheter framöver. Det finns också planer på att arrangera en erfarenhetskonferens 2019 för att sprida inspiration och lärande exempel inom koncernen i arbetet med lika möjligheter.

# Fem åtgärder i plan för lika möjligheter

Plan för lika möjligheter har fem åtgärder och i arbetet med åtgärderna ska samtliga diskrimineringsgrunder (kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning, könsidentitet/uttryck) samt socioekonomi beaktas:

## 1. Kunskap

*Vi ska arrangera och möjliggöra aktiviteter och utbildningsinsatser för att öka kunskapen om diskriminering, normer och dess effekter.*

## 2. Kommunikation

*Vi ska kommunicera på ett tillgängligt, jämlikt och normkritisk sätt.*

## 3. Värderingar i relationer med andra

*Vi ska beakta antidiskriminering och mänskliga rättigheter vid upphandling, avtal och ekonomiskt stöd.*

## 4. Samverkan och dialog

*Vi ska öka samverkan inom staden samt med andra aktörer för att uppmuntra möten, dialog och aktiviteter som främjar lika möjligheter i Helsingborg.*

## 5. Stadens rum

*Vi ska göra Helsingborg tillgängligt och inkluderande.*

# Resultat från halvtidsavstämningen

Generellt är **kännedomen bland chefer och medarbetare om planen relativt låg**, med några undantag. På vissa förvaltningar har information om planen varit uppe på APT, förvaltnings- och avdelningsträffar och dylikt, men få upplever att kunskapen om planens innehåll är välkänt. Styrdokumenten livskvalitetsprogrammet och servicepolicyn har på flera förvaltningar fått mer genomslag på grund av större implementeringsinsatser centralt. Om plan för lika möjligheter har det i de flesta fall varit mer information än implementering.

**Få uppger att de använt planen i verksamhetsplanering eller budgetarbete.** Förvaltningarnas och bolagens arbete med att ta fram verksamhetsspecifika aktiviteter utifrån planens åtgärder, alternativt insatser för att förbättra eller kvalitetssäkra befintligt arbete, har hittills inte genomförts i någon stor utsträckning. Det saknas både personer som är utsedda att samordna arbetet med lika möjligheter och struktur för hur planen ska implementeras. De förvaltningar som haft en representant med i projektgruppen för framtagandet av planen upplever att dessa personer drivit på i frågorna, men att många av dem slutat eller inte fått något vidare uppdrag att samordna arbetet. Flera lyfter i samtalen att frågorna lätt blir personbundna och drivs på av eldsjälur, vilket upplevs som problematiskt då det inte blir hållbart i längden.

Däremot **upplevs frågorna som viktiga och intresset för att arbeta mer med frågorna upplevs som stort.** På vissa förvaltningar finns frågorna sedan länge på agendan och är integrerade i andra styrdokument som verksamheten förhåller sig till, exempelvis läroplanen och bibliotekslagen. Flera nämner att frågorna uppmärksammas särskilt i samband med olika incidenter. Frågorna upplevs inte som något nytt eller svåra att ta till sig, planen har i vissa fall bara varit en bekräftelse på att förvaltningens eller bolagets arbete är på rätt köl och att mycket redan görs i samma anda som plan för lika möjligheter.

Trots tydligheten i planen, och i utskicket inför halvtidsavstämningen, om att plan för lika möjligheter berör det externa perspektivet – det vill säga våra verksamheter, varor, tjänster och de vi möter – hamnar diskussionen lätt kring internt arbete och arbetsgivarperspektivet, särskilt vid möten med bolagen. Kring arbetsgivarperspektivet finns det tydligare lagstiftning och uppföljningskrav på till exempel aktiva åtgärder, handlingsplan vid kränkande särbehandling och lönekartläggningar. Det är också lättare att mäta än effekterna av det externa arbetet. **Det finns ett visst behov av förtydligande av kommunens arbete med Lika Olika (interna perspektivet) i förhållande till plan för lika möjligheter (externa perspektivet).** Många lyfter fram frågor om representation och rekrytering i samtalen. Flera upplever det problematiskt att de anställda inte speglar de invånare vi arbetar för och menar att andelen med utländsk bakgrund måste öka, på alla nivåer. Fler språkkunskaper bland de anställda är något som är önskvärt. Många upplever att jämställdhet mellan män och kvinnor har blivit bättre. Andra interna utmaningar som lyfts under samtalen handlar om jargong inom vissa yrkeskategorier och att detta är något de vill ta tag i och arbeta mer med.

I arbetet med de fem åtgärder som finns i plan för lika möjligheter ska samtliga diskrimineringsgrunder samt socioekonomi beaktas. **I samtalen är det främst kön, etnisk tillhörighet och till viss del socioekonomi som nämns.** Vissa förvaltningar och bolag har arbetat med frågor kopplade till sexuell läggning och ålder utifrån barns perspektiv och rättigheter, men få nämner arbete eller åtgärder kopplade till religion, könsidentitet, funktionsvariation och ålder utifrån äldres perspektiv. Att kunna hantera flera perspektiv och diskrimineringsgrunder samtidigt är en av arbetets största utmaningar. Att kunna se och förstå behov, maktordningar och privilegier utifrån olika målgrupper, situationer och områden.

**Planen upplevs som bra innehållsmässigt och att den utgör en gemensam plattform att diskutera utifrån.** Samtalen som genomförts under hösten har varit positiva och flera idéer och förslag på aktiviteter utifrån planens åtgärder har dykt upp under mötena. Planen har därför varit en bra utgångspunkt att samtala kring.

## Lärande exempel

Det görs mycket bra saker i våra förvaltningar och bolag i arbetet med inkludering och lika möjligheter. Insatserna görs inte alltid på grund av plan för lika möjligheter, men ligger i linje med planens ambitioner. För att inspirera och visa på vad som görs lyfts några exempel fram under varje åtgärd. I vissa fall är insatsen svår att härleda och sortera in under en specifik åtgärd, då den kan beröra flera av dem.

### 1. Kunskap

*Vi ska arrangera och möjliggöra aktiviteter och utbildningsinsatser för att öka kunskapen om diskriminering, normer och dess effekter.*

Maria Parkskolan, Ringstorpsskolan och Filbornaskolan har arbetat utifrån plan för lika möjligheter och tagit fram egna planer mot diskriminering där eleverna involverats. På Ringstorpsskolan har eleverna intervjuats för att ta reda på förekomsten och upplevelsorna av diskriminering på skolan.

Dunkers kulturhus och en familjecentral har hbtq-certifierats, vilket innebär att de genom RFSL fått verktyg för att kunna arbeta systematiskt med likabehandling, bemötande och mänskliga rättigheter. Fokus är hbtq-personers livsvillkor, men utbildningen berör alla diskrimineringsgrunder och undersöker hur flera olika normer samverkar.

Helsingborgshem har säkerställt att plan för lika möjligheter är med i verksamhetsplaneringsarbetet och deras hållbarhetsplan har tydliga kopplingar till livskvalitetsprogrammet och plan för lika möjligheter. Helsingborgshem har aktiviteter för att öka den interna kompetensen om interkulturell kommunikation. Bolagets bosociala sektion planerar och genomför aktiviteter för att höja kunskap och skapa mötesplatser för en mångfald av människor.

Stadsbyggnadsförvaltningen anordnar utbildningar vartannat år för tjänstepersoner som jobbar med gestaltning för att öka kunskapen om hur det är att leva med olika funktionsvariationer kopplat till stadsmiljön.

## **2. Kommunikation**

*Vi ska kommunicera på ett tillgängligt, jämlikt och normkritisk sätt.*

Socialförvaltningen har arbetat mycket för ökad brukardelaktighet, eftersom användarna är de som vet om tjänsterna är bra. Det finns ett nätverk för brukare och en grupp med vuxna och ungdomar som deltar i och granskar deras kommunikation för att öka kvalitén. De arbetar också med tillgängligheten för webben med bland annat uppläsning och klarspråk.

På Dunkers har en normkritisk grupp bildats som bland annat har ifrågasatt brist på normkritik i bildbanken och ändrat skyltningen på Dunkers toaletter. I övrigt finns sagostunder på olika språk, barnutställningen om Pettson och Findus på arabiska och Dunkers audioguider på olika språk. Allt för att öka tillgängligheten och få fler att delta.

HASAB vill nå en bredare publik och har arbetat med stadsdelsmammorna för att bättre nå ut till målgrupper som inte vanligtvis kommer till deras arrangemang.

Öresundskraft har i sin plan för aktiva åtgärder tydliggjort vikten av att informera om lokalers tillgänglighet vid bokningar och att vid ombyggnationer ta hänsyn till tillgänglighet oavsett funktionsförmåga.

Helsingborgs hamn har arbetat aktivt med att skapa en inkluderande arbetsplats. I sin kommunikation har de valt en kvinnlig hamnarbetare för att bryta stereotypen av hamnarbetare. De vill också skapa ett välkomnande arbetsklimat och vill därför arbeta för en mer positiv jargong inom bolaget.

Helsingborgshem har aktivt arbetat för att ha bred språkkompetens i sitt kundmöte, för att öka tillgängligheten. Just nu finns det 13 språkkompetenser internt. Helsingborgshem använder olika medier, som film och text, för ökad informationstillgänglighet. Bolagets text- och bildspråk ska upplevas mångfaldigt och inkluderande. Helsingborgshems undersökning för kundnöjdhet har utvecklats för en förbättrad kunddialog och kunderna har möjlighet att välja att besvara enkäten på andra språk än svenska.

## **3. Värderingar i relationer med andra**

*Vi ska beakta antidiskriminering och mänskliga rättigheter vid upphandling, avtal och ekonomiskt stöd.*

Arbetsmarknadsnämnden har gett en tydlig signal att föreningsstödet som förvaltningen administrerar ska prioritera föreningar som arbetar med kvinnor och barn.



Arbetsmarknadsförvaltningen och Helsingborgshems projekt Rekrytera arbetar tillsammans med olika arbetsgivare som ingår i projektet för att de ska ta socialt ansvar vid upphandling. På så sätt matchas långtidsarbetslösa från olika områden till praktik eller arbete.

Fastighetsförvaltningen skriver i sina förfrågningsunderlag vid upphandling av tjänster om antidiskriminering, vilket därmed upphandlas i avtalen.

I socialförvaltningen och arbetsmarknadsförvaltningens riktlinjer för föreningsstöd står det bland annat att den sökande organisationen ska *"motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder."*

HASAB har ett krav på nolltolerans mot diskriminering som kommuniceras när de upphandlar exempelvis vaktbolag.

Öresundskraft och Helsingborgshem har båda skärpt sina policys gällande sponsring. Helsingborgshem har som krav att företag och föreningar som sponsras ska ha en värdegrund som motsvarar deras egen. I upphandlingar inkluderas anbudsgivande företags möjlighet att vara en aktiv del i Eget driv och Projekt Rekrytera. Öresundskraft sponsrar bland annat föreningar som arbetar med barn och ungdomar i utanförskap, samt det kvinnliga nätverket Kraftkvinnor som är ett ideellt nätverk för kvinnor som arbetar i eller i närheten av energisektorn.

Fritid Helsingborg har under 2018 genomfört Rättviseprojektet där de tagit fram riktlinjer för hur tider i hallar och andra idrottsanläggningar ska fördelas så att det görs på ett inkluderande och rättvist sätt. Från 2019 är ett av kriterierna för föreningsstöd att föreningen ska *"beakta och främja allas lika värden enligt Helsingborgs stads plan för lika möjligheter samt arbeta förebyggande och aktivt mot diskriminering."*

#### **4. Samverkan och dialog**

*Vi ska öka samverkan inom staden samt med andra aktörer för att uppmuntra möten, dialog och aktiviteter som främjar lika möjligheter i Helsingborg.*

Arbetsmarknadsförvaltningen har bildat en utvecklingsgrupp tillsammans med invånare som arbetar med att hitta arbetsätt och metoder i syfte att utveckla servicen som erbjuds. Synpunkter har inkommit från invånarna att information och kommunikation behöver förbättras och göras enklare. Utifrån detta pågår bland annat en utvecklingsprocess kring ökad tillgänglighet till mötesplatser. Förvaltningen samarbetar även med föreningen Vorta Drom kring projektet Romsk inkludering via ett IOP- Idéburet och offentligt partnerskap.

Öresundskraft har blivit medlemmar i Mine som är ett nätverk för företag och offentliga organisationer. Mine arbetar utifrån ett intersektionellt och normkritiskt perspektiv, där mångfald kopplas till organisationsutveckling och affärsnytta. Öresundskraft vill genom

medlemskapet sätta fokus på frågorna samt få stöd i mångfalds- och diskrimineringsfrågor inom bolaget.

Kulturförvaltningen samverkar med Campus Helsingborg, Lunds universitet kring forskning om normkritiskt perspektiv på lokalhistorien, där de uppmärksammar många berättelser som hamnat vid sidan av den officiella historiebeteckningen av Helsingborg. Arbetet ligger också till grund för Kvinnokartan och stadsvandringar i historiska Helsingborgskvinnors fotspår.

Vård- och omsorgsförvaltningen, skol- och fritidsförvaltningen samt kulturförvaltningen samarbetar sedan 2011 kring Tema: Funktion som arrangeras vartannat år för att lyfta förutsättningar för barn och unga med funktionsvariationer. Syftet med samarbetet är att synliggöra allas rätt till härliga kulturupplevelser och att pedagoger, övrig personal, föräldrar samt barn och unga ska få inspiration och mod att använda konsten som kunskaps- och kraftkälla. Allt mer formas även ytterligare ett syfte kring verklig inkludering genom att särskolan bjuder in övriga klasser på sin skola att uppleva föreställningar och konserter tillsammans.

## 5. Stadens rum

*Vi ska göra Helsingborg tillgängligt och inkluderande.*

Många förvaltningar lyfter fram att de varit involverade i trygghetsvandringar i olika delar av staden för att ta del av olika människors perspektiv på trygghet. Trygghet är ett stort fokus för att skapa likvärdiga förutsättningar för människor att ta del av stadens rum.

Stadsbyggnadsförvaltningen har arbetat med ett projekt kring normkreativ stadsplanering med fokus på tjejs plats i staden. De har utvecklat en toolbox för planerare att använda i utvecklingen av fysiska platser. De utgår i sitt arbete från ett 8-80 perspektiv, vilket innebär att man genom att bygga en stad som passar både för en 8-åring och en 80-åring bygger en bra stad för alla. De har även målat olika fasader i staden för att skapa en mer hemtrevlig och välkomnande känsla.

Miljöförvaltningen har arbetat med att öka tillgängligheten till våra naturreservat. De arbetar i samverkan med bland annat kommunekologerna för att utveckla naturpunkter i anslutning till naturreservat på land och i hav.

På socialförvaltningen har de byggt en ny reception som är tillgänglighetsanpassad. Projektet *Pimp my soc* har drivits av föreningen Maskrosbarn, som tillsammans med ungdomar från förvaltningens HVB-hem har designat, målat och inrett två mötesrum för att göra dem mer välkomnande för barn och unga.

## Efterfrågat stöd

I samtalen diskuterades också vilket stöd som behövs framöver i arbetet med lika möjligheter och inkludering. Ett behov som lyftes fram var stöd i utformandet av enkäter. Det kan handla om att ta fram en gemensam mall för hela staden när det gäller hur vi frågar om kön, etnicitet och liknande, för att på ett bättre sätt kunna upptäcka diskriminering eller ojämlikhet.

Språkkompetenser efterfrågas på flera ställen och många lyfter fram att de saknar olika språkkompetenser internt. Andra lyfter fram att de arbetat aktivt med att anställa människor med olika språkkompetenser för att kunna tillhandahålla detta. En del använder sig av den tolkförmedling som staden har. Många lyfter fram vikten av klarspråk och att fler ska erbjudas att gå den utbildningen.

Den APT-övning som stadsledningsförvaltningen lanserade hösten 2018 i syfte att förtydliga och stimulera planens implementering har väckt stort intresse. Förhoppningsvis kan den inspirera i arbetet med planens fem åtgärder. En person som vi samtalat med lyfte önskemålet om en mer konkret plan där det uttryckligen står vad verksamheten ska göra, men planens utformning förutsätter att analys och aktivitetsplanering sker ute hos de som kan sin verksamhet bäst.

Flera efterfrågar utbildning om vad diskriminering är och de olika former av diskriminering som finns. Andra önskar fördjupning i normkritik och hur det kan utveckla och förbättra vårt bemötande och arbetssätt. Ett annat behov som lyftes fram var ökad tydlighet kring hur planen förhåller sig till servicepolicyn och de utbildningar som finns kopplade till den.

Många framhävde att det saknas relevant kunskap för att kunna göra den analys som krävs för att frågorna ska skapa förändring inom verksamheten. Chefer och ledare måste utbildas först för att kunna förmedla och implementera planens ambitioner i respektive organisation. Vikten av att arbeta med frågorna återkommande och att det inte är tillräckligt med punktinsatser och inspirationsföreläsningar lyftes fram. Några representanter lyfte behovet av ökad kompetens i hbtq-frågor specifikt. Ökad efterfrågan från ledningen önskades liksom mer tid, budget och mandat att arbeta med frågorna. Viktigt att det inte endast blir de som är intresserade av frågorna som arbetar med frågorna.

En annan fråga som diskuterats är hur vi kan ställa tydliga sociala krav på våra leverantörer kring antidiskriminering och lika möjligheter och hur dessa kan följas upp.

Flera önskar goda exempel och inspiration från förvaltningar, bolag, andra kommuner och aktörer. Det planeras en intern erfarenhetskonferens för koncernen under 2019 och intresset för den verkar stort.

## Slutsatser och rekommendationer

Ska plan för lika möjligheter få effekt i vår organisation krävs det att varje bolag och förvaltning avsätter tid för att genomlysna sin egen verksamhet och integrera planens ambitioner i det ordinarie arbetet. Förslagsvis görs detta i samband med verksamhetsplanering och budgetarbete. Det handlar om organisationsutveckling, att kvalitetssäkra den egna verksamheten och att genom granskning kunna se problem, luckor och invanda mönster som kan verka exkluderande för olika grupper. Är en verksamhet av hög kvalitet om den inte är likvärdig och tillgänglig? När analysen är gjord kan insatser eller aktiviteter tas fram för att omvandlas till förändring. Det behöver inte vara nya insatser, utan det handlar även om att förbättra och utveckla det som redan görs. Ta tag i en utmaning i taget. Genom att påbörja arbetet med inkludering kring en viss fråga eller en viss verksamhet skapas medvetenhet, kunskap och perspektiven vidgas för ytterligare inkluderingsarbete.

För att kunna arbeta med planen krävs kunskap och kompetens om diskrimineringsgrunderna, normer och dess effekter. Det handlar om att kunna tänka på flera maktordningar samtidigt i arbetet med att ta fram aktiviteter och verksamhetsspecifika åtgärder utifrån planen. Endast information eller punktinsatser om planen kan vara otillräckligt för att skapa positiv förändring. Sedan hösten 2018 finns en övning framtagen som stöd i arbetet med att implementera planen.

Vi bör bli bättre på att lära av varandra. Många förvaltningar och bolag har flera goda exempel på hur de arbetar med frågorna. Genom ökad samverkan inom organisationen och tillsammans med andra får vi större effekter. De som redan arbetar framgångsrikt med antidiskriminering eller inkludering behöver berätta för andra vad de gör och sprida lärdomarna vidare.

Utifrån den halvtidsavstämning som gjorts under hösten 2018 har diskussioner om styrdokumentens roll förts. Det upplevs som svårt att förhålla sig till de många olika styr signaler som finns, dels i lagar och nationella riktlinjer och dels i stadens interna styrdokument. Styrkorten har upplevts vara det som reglerar styrningen och inte styrdokumentet. En viss förvirring råder kring det interna kontra det externa perspektivet på frågorna rörande diskriminering, inkludering och likabehandling. Flera tyckte att arbetet med dessa frågor ska höra ihop och inte ses som två separata spår. Frågan är om ett styrdokument gör den skillnad som politiken hoppas på, eller om vi bör arbeta på ett annat sätt. Staden påbörjar nu en ny styrmodell som baseras på tillit, kanske kan frågorna få ökat genomslag i den nya styrmodellen.

I mandatperiodsprogrammet för åren 2019-2022 står det att *"Helsingborg ska gå före i arbetet med att förebygga och motverka all form av diskriminering."* Helsingborg har i och med plan för lika möjligheter en chans att ligga i framkant. Det av kommunfullmäktige antagna styrdokumentet uppfattas av många som unikt och är en bra förutsättning att arbeta med lika möjligheter ur ett helhetsperspektiv. Vi ska vara stolta över sättet som Helsingborg beslutat att driva frågorna på.

Att skapa lika möjligheter lägger grunden för ett hållbart samhälle där fler människor upplever livskvalitet. I ett hållbart och rättvist samhälle frodas inte polarisering, otrygghet och uppgivenhet eller frustration. Istället stärks tilliten, attraktionskraften och den sociala sammanhållningen. Det är viktigt för våra verksamheter, för de företagare som finns och som vill etablera sig här, för våra besökare och framför allt för våra invånare.

Koncernens arbete med att motverka diskriminering och skapa lika möjligheter handlar om att utveckla och kvalitetssäkra vår service, våra tjänster och vårt arbetssätt. För det krävs tid, kompetens och nyfikenhet att granska våra verksamheter för att bättre kunna matcha de behov som våra kunder har och inte slentrianmässigt arbeta på redan invanda normer och mönster.

Sammanfattningsvis är utmaningen för arbetet med plan för lika möjligheter att få koncernens förvaltningar och bolag att på ett strukturerat och systematisk sätt ta sig an de fem åtgärderna utifrån sina respektive verksamheter. Planen utgör en gemensam plattform och kan bli ett effektivt verktyg i arbetet med att förebygga och motverka all form av diskriminering och skapa lika möjligheter i Helsingborg.



**Kommunikation**

**Stadens  
rum**

**Värderingar i relationer med andra**

**Samverkan  
och dialog**

**Kunskap**

## Halvtidsavstämning av arbetet med plan för lika möjligheter – Dialogguide

- Hur har arbetet med plan för lika möjligheter sett ut på er förvaltning/bolag sedan planen antogs i januari 2017?
- Hur upplever du att kännedomen kring planen är bland chefer och medarbetare?
- Kan ni se att ert arbete har utvecklats på något sätt utifrån arbetet med planen?
- Vilka har utmaningarna varit? Framgångsfaktorer?
- Hur har ni arbetat med respektive åtgärd?
  1. *Kunskap.* Vi ska arrangera och möjliggöra aktiviteter och utbildningsinsatser för att öka kunskapen om diskriminering, normer och dess effekter.
  2. *Kommunikation.* Vi ska kommunicera på ett tillgängligt, jämlikt och normkritisk sätt.
  3. *Värderingar i relationer med andra.* Vi ska beakta antidiskriminering och mänskliga rättigheter vid upphandling, avtal och ekonomiskt stöd.
  4. *Samverkan och dialog.* Vi ska öka samverkan inom staden samt med andra aktörer för att uppmuntra möten, dialog och aktiviteter som främjar lika möjligheter i Helsingborg.
  5. *Stadens rum.* Vi ska göra Helsingborg tillgängligt och inkluderande.
- Planen sträcker sig fram till 2020, hur ser ni på arbetet framöver?
- Vad skulle behövas för att utveckla ert arbete med lika möjligheter?
- Är ni i behov av stöd inom ramen för arbetet med lika möjligheter? Vilket slags stöd?
- Är det något i planen som borde ändras, redigeras?
- Vad vill ni skicka med mig som strateg med ansvar för plan för lika möjligheter?

För frågor eller förtydliganden kontakta Mia Norberg Nguyen  
[mia.norbergnguyen@helsingborg.se](mailto:mia.norbergnguyen@helsingborg.se) / 0734-22 48 13