

Uppföljningsrapport

plan för lika möjligheter
2017-2020



Innehåll

Sammanfattning	3
<i>Några av rapportens slutsatser</i>	3
<i>Rekommendationer för fortsatta arbetet med lika möjligheter</i>	3
Inledning	4
Plan för lika möjligheter	5
Resultat av stadens arbete för lika möjligheter	7
<i>Förvaltningarna och bolagens arbete för lika möjligheter</i>	7
Status för planens fem åtgärder	9
<i>Kunskap</i>	10
<i>Kommunikation</i>	11
<i>Värderingar i relationer med andra</i>	12
<i>Samverkan och dialog</i>	13
<i>Stadens rum</i>	14
<i>Förvaltningarna och bolagens önskemål om stöd</i>	15
Civilsamhällets syn på arbetet för lika möjligheter	16
Internationella och regionala åtaganden	18
<i>CEMR</i>	18
<i>ECCAR</i>	19
<i>Ett jämställt Skåne</i>	20
Stadsledningsförvaltningens analys och rekommendationer	21
<i>Lika möjligheter i kvalitets- och innovationsarbete</i>	21
<i>Verksamhetsnära stöd</i>	22
<i>Att arbeta med flera perspektiv och diskrimineringsgrunder samtidigt</i>	22
<i>Civilsamhällets roll</i>	22
<i>Lika möjligheter i en tillitsbaserad organisation</i>	23
<i>Rekommendationer för fortsatta arbetet med lika möjligheter</i>	23

Sammanfattning

Några av rapportens slutsatser

- Det finns ett stort intresse och engagemang för arbetet med lika möjligheter inom koncernen och hos externa aktörer. Frågorna upplevs som angelägna för Helsingborg.
- Det finns många goda och lärande exempel från förvaltningar och bolag utifrån planens åtgärder. Det är viktigt att insatser och projekt inte stannar vid enstaka tillfällen utan skapar förändring av rutiner, beteenden och arbetssätt.
- Frågorna om lika möjligheter behöver bli en mer självklar del av stadens kvalitets- och innovationsarbete genom att integreras i planering, analys, uppföljning och stöd. Plan för lika möjligheter behöver som handlingsplan ange konkreta åtgärder och ansvar.
- Vi behöver utveckla ett mer verksamhetsnära stöd för att möjliggöra genomförandet av praktiskt utvecklingsarbete. Avsaknad av stödfunktioner ute i verksamheterna har varit en utmaning i planens implementering.
- Det finns skillnader i vilken utsträckning verksamheterna arbetar med de olika områdena som planen innefattar där barns rättigheter, jämlik socioekonomi och tillgänglighet får högst genomsnitt medan arbetet med antirasism, HBTQ-frågor och äldres rättigheter får de lägsta genomsnitten. Skillnaderna påverkas av olika förutsättningar och ambitioner.
- Det är en utmaning att hantera flera perspektiv och diskrimineringsgrunder samtidigt i arbetet med lika möjligheter. Mer kunskap, stöd och samverkan behövs.
- Civilsamhället upplever inte någon större förflyttning i arbetet för lika möjligheter. För att utveckla arbetet behöver beslutsfattare på alla nivåer i stadens organisation bli bättre på att lyssna, förstå och lära från andra perspektiv än det egna.
- Civilsamhällets roll som samhällsaktör behöver erkännas i större utsträckning. Vi behöver utveckla dialog och samarbete kring de frågor planen innefattar. Det finns en stor potential att ta tillvara civilsamhällets engagemang för att lyssna, lära och samarbeta.
- Det finns flera utvecklingsområden inom ramen för de internationella och regionala åtaganden som Helsingborgs stad anslutit sig till (ECCAR, CEMR och Ett jämställt Skåne) för att till fullo leva upp till förväntningarna.

Rekommendationer för fortsatta arbetet med lika möjligheter

Den samlade analysen är att engagemanget och intresset för arbete med lika möjligheter är stort, vilket är viktigt eftersom det finns mycket kvar att utveckla. För ett framgångsrikt arbete måste vi hitta en hållbar struktur med stöd för att frågorna ska bli en del av den ordinarie verksamheten och utvecklingsarbetet. Lika möjligheter behöver finnas med i verksamheternas planering, analys och uppföljning. Innovation är ett verktyg för att utveckla arbetssätt. Kunskap i de frågor som planen berör behöver öka på flera nivåer i organisationen om Helsingborg ska bli en smart och hållbar stad. Civilsamhällets kraft, kunskap och engagemang behöver tas till vara i arbetet för lika möjligheter.

Stadsledningsförvaltningen föreslår att kommunstyrelsen ger stadsledningsförvaltningen i uppdrag att ta fram en reviderad plan som beaktar resultaten och erfarenheterna från nuvarande plan. En kommande plan bör utformas och organiseras så att den utgör ett tydligt stöd till förvaltningarna och bolagens arbete.

Inledning

Helsingborg ska år 2035 vara den skapande, pulserande, globala, gemensamma och balanserade staden. Arbetet för lika möjligheter är en viktig del i att skapa den smarta och hållbara staden. Plan för lika möjligheter är Helsingborgs stadsövergripande verktyg i arbetet mot diskriminering och för mänskliga rättigheter. Planen togs fram för att staden ville kraftsamla i arbetet mot diskriminering och för lika möjligheter och har samtliga diskrimineringsgrunder (kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning, könsidentitet/uttryck) och socioekonomi som utgångspunkt. Planen antogs av kommunfullmäktige i januari 2017 och gäller fram till och med 2020. En uppföljningsrapport med åtgärdernas status ska vara kommunstyrelsen tillhanda i december 2020. Avdelningen för strategisk samhällsutveckling på stadsledningsförvaltningen är dokumentansvarig och ansvarar för uppföljning och revidering av planen.

Uppföljningsrapporten innehåller en samlad nulägesbild av arbetet med plan för lika möjligheter samt utvecklingsområden för det fortsatta arbetet för lika möjligheter. Rapporten är en samlad bedömning utifrån koncernens erfarenheter, underlag och insatser samt intervjuer med civilsamhället.

Samtliga förvaltningar och bolagen, Helsingborgshem, Helsingborgshamn, NSR, Öresundskraft och HASAB, har skickat in ett underlag som bestod av tre delar: en självskattningsmatris av hur arbetet går (del 1), en tabell om åtgärdernas status (del 2) och sist en fråga kring stöd och styrning framöver (del 3). Den självskattningsmatris som de använt är utformad för att kunna vara ett stöd till verksamheterna i deras nulägesbild, verksamhetsplanering och uppföljning.

En extern konsult har genomfört intervjuer med de externa aktörer som var delaktiga i framtagandet av planen. Totalt intervjuades 24 personer från 16 föreningar och paraplyorganisationer vid 19 olika intervjutillfällen. Syftet var att fånga in deras erfarenheter, perspektiv och rekommendationer i arbetet med lika möjligheter. Deras röster är också viktiga som underlag i arbetet framöver, särskilt med tanke på utmaningarna med att mäta effekter av arbetet för lika möjligheter.

Helsingborgs stad har gjort flera aktiva ställningstaganden för att främja lika möjligheter så som att underteckna CEMR- den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan män och kvinnor på lokal och regional nivå, ansökt om medlemskap i ECCAR – europeiska koalitionen av städer mot rasism och anslutit sig till Länsstyrelsen Skånes strategi Ett jämställt Skåne. Rapporten innehåller en analys av hur vi möter förväntningarna från dessa åtaganden.

Plan för lika möjligheter

Plan för lika möjligheter är en av handlingsplanerna under livskvalitetsprogrammet.

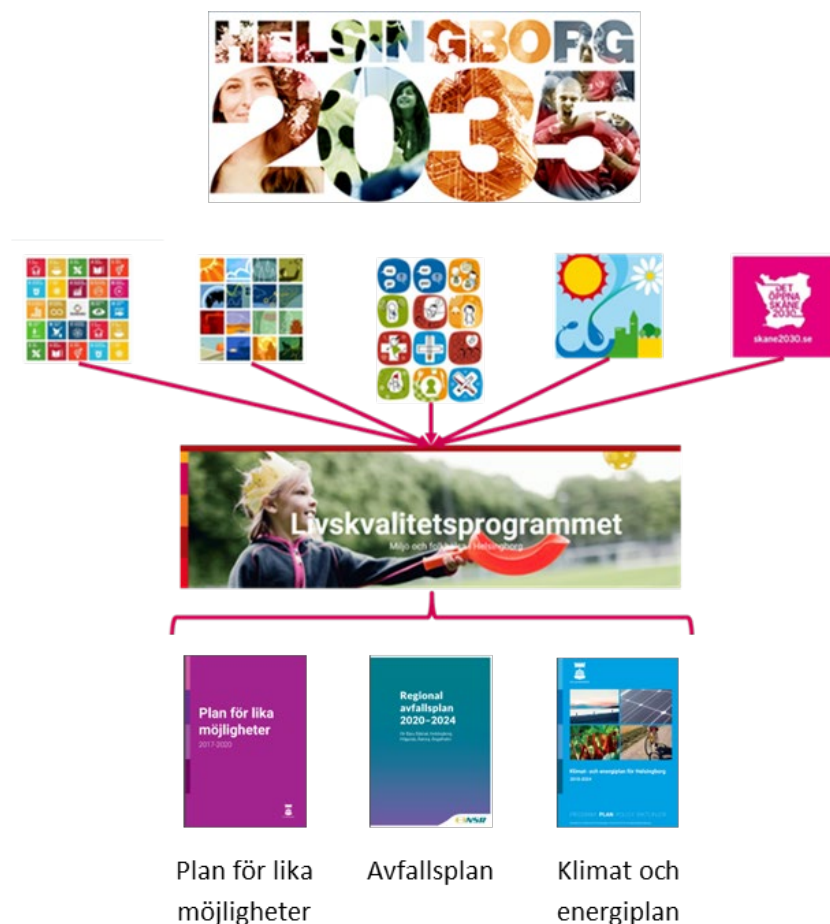


Bild 1. Plan för lika möjligheter i relation till andra styrdokument

Enligt stadens riktlinjer för styrdokument ska en plan beskriva en förändring eller en utveckling, innefatta konkreta åtgärder, beskriva vem som är ansvarig för utförandet samt ange en tidsplan. Plan för lika möjligheter riktar sig först och främst till Helsingborg stads nämnder, förvaltningar och bolag. Som ett stadsövergripande dokument vill planen även involvera och inspirera stadens näringsliv, föreningar och invånare att delta i arbetet för lika möjligheter. Planen tydliggör också att staden ska vara en motor i arbetet för ett samhälle fritt från diskriminering och att genom dialog och samverkan med olika aktörer kan vi tillsammans nå målet om Helsingborg som en öppen och inkluderande stad.

Planen togs fram i en bred samverkansprocess med olika förvaltningar, föreningar, näringsliv och invånare. Kopplat till framtagandeprocessen bildades en referensgrupp där representanter från Kommunala integrationsrådet, Kommunala rådet för funktionshinderfrågor, Planterings ungdomsråd, Kommunala pensionärsrådet, Gruppen för religionsdialog, Ung hbtq/hbg, Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne ingick.

Plan för lika möjligheter är den samlade planen för arbetet med CEMR-deklarationen, ECCARs 10-punktsprogram och strategin Ett Jämställt Skåne då förväntningarna från dessa tre åtaganden ska inrymmas i plan för lika möjligheter.

Plan för lika möjligheter har fem åtgärder och i arbetet med dem ska samtliga diskrimineringsgrunder (kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning, könsidentitet/uttryck) och 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 normkritiskt 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.

För att stödja planens implementering i koncernen har stadsledningsförvaltningen erbjudit en rad insatser till exempel:

- Processtöd till olika förvaltningar och verksamheter
- Utbildningar och kunskapshöjande insatser som till exempel erfarenhetskonferens, övningar, stödmaterial och omvärldsbevakning
- Samordning av stadens barnrättsstrategier och stadens barnhearings
- Samverkan med civilsamhället för att lyfta mångfald och mänskliga rättighetsfrågor till exempel i form av nätverket HBG Tillsammans, Mångfaldsveckan, IDAHOT-dagen
- Idéutveckling inom till exempel barn och ungas inflytande och om att mäta upplevelser av diskriminering

Resultat av stadens arbete för lika möjligheter

I detta avsnitt redovisar vi förvaltningarna och bolagens arbete för lika möjligheter, status för planens fem åtgärder, lärande exempel, önskemål om stöd, civilsamhällets syn på arbetet för lika möjligheter samt stadens insatser i relation till internationella och regionala åtaganden.

Förvaltningarna och bolagens arbete för lika möjligheter

En analys av de självskattningar som förvaltningarna och bolagen lämnat in visar på en aggregerad nivå vissa mönster kring vilka processer och vilka teman som koncernen upplever fungerar bra eller mindre bra. Detta ger oss värdefull input i utformandet av framtida arbete och stödsatser. Självskattningsmatrisen visar inte effekterna av det arbete som är utfört utan hur väl koncernen upplever att de olika perspektiven finns med i olika verksamhetsprocesser. Matrisen är utformad främst för att vara ett stöd för förvaltningarna och bolagen för att ta fram sin nulägesbild och verksamhetsplanering och för att kunna granska sin verksamhet utifrån frågor som rör lika möjligheter.

Verksamheterna har olika förutsättningar och utgångspunkter i arbetet för lika möjligheter, vilket påverkar självskattningarna. Områdena i plan för lika möjligheter kan också ha olika relevans för olika verksamheter. Självskattningarna kan också påverkas av de egna förväntningarna på arbetet och jämförelser med andra.

Samlat kan vi se vissa mönster i arbetet för lika möjligheter och sammanfattningsvis kan vi konstatera att det finns områden som behöver utvecklas. Vissa förvaltningar uppskattar att de kommit längre och andra upplever att de inte gjort så mycket inom vissa områden. Detta ger förutsättningar för inspiration och ett internt lärande samt utbyte av goda exempel i arbetet.

Markera med 1-5	HBTQ	Barns rättigheter	Äldres rättigheter	Jämställdhet	Tillgänglighet	Antirasism	Jämlik socio-ekonomi	Lika möjligheter	Summa
Vi har med området i nulägesbild, planering och uppföljning									
Vi mäter och följer upp området med hjälp av statistik och andra underlag									
Vi analyserar området i beslutsunderlag, verksamhetsdialog och rapporter									
Vi har åstadkommit konkreta och hållbara förbättringar inom området									
Vi säkerställer att vi har kompetens och stöd att arbeta med området									
Vi lyfter området i samarbetet med externa aktörer									
Vi pratar med rättighetsbärarna om behov och erfarenheter inom området									
Vi har testat nya idéer/insatser inom området (innovation)									
Summa									

Bild 2. Självskattningsmatrisen som förvaltningar och bolag fyllde i

Den samlade bilden, utifrån en sammanställning av förvaltningarnas självskattningar , visar att koncernen upplever att de områden de arbetar mest med är

1. Barns rättigheter
2. Jämlik socioekonomi
3. Tillgänglighet

och de områden som de upplever att de arbetar minst med är

1. HBTQ
2. Äldres rättigheter
3. Antirasism

De processer där koncernen upplever att områden utifrån lika möjligheter finns med är i

1. Nulägesbild, planering och uppföljning
2. Säkerställa att vi har kompetens och stöd att arbeta med området.

De områden där koncernen skattar sig lägst är

1. Testat nya idéer/insatser inom området (innovation)
2. Mäta och följa upp området med hjälp av statistik och andra underlag.

I självskattningarna var det flera som angav att frågorna finns med i nulägesbild, planering och uppföljning, men i verksamhetsplaner och årsrapporter är frågorna sällan med. Även på ställen där det finns en stark koppling saknas det ofta statistik som är uppdelad på till exempel kön, ålder, bakgrund med mera vilket skulle kunna möjliggöra en analys.

Status för planens fem åtgärder

En annan del av uppföljningen bestod av att förvaltningarna och bolagen fick beskriva sitt arbete med de olika åtgärderna i planen. Dels fick de skatta på en skala 1-5 hur de bedömer sitt arbete med respektive åtgärd, dels kort beskriva vilka insatser som gjorts. Matrisen nedan visar en sammanställning på aggregerad nivå för hela koncernen där det går att se att kommunikation är den åtgärd som skattas högst och kunskap lägst.

Status på åtgärderna i Plan för lika möjligheter	Välj en siffra på skalan 1-5 där 1= Vi gör/har inte gjort något 5= Vi gör/har gjort mycket	
Kunskap	Vi ska arrangera och möjliggöra aktiviteter och utbildningsinsatser för att öka kunskapen om diskriminering, normer och dess effekter.	3,0
Kommunikation	Vi ska kommunicera på ett tillgängligt, jämlikt och normkritiskt sätt.	4,0
Värderingar i relationer med andra	Vi ska beakta antidiskriminering och mänskliga rättigheter vid upphandling, avtal och ekonomiskt stöd.	3,6
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.	3,5
Stadens rum	Vi ska göra Helsingborg tillgängligt och inkluderande.	3,6

Bild 3. Samlat resultat av förvaltningar och bolagens bedömning av status på åtgärderna i plan för lika möjligheter.

För att sprida inspiration och visa på vad som görs i våra olika förvaltningar och bolag så lyfter vi några exempel under varje åtgärd. Även i halvtidsavstämningen finns ett stort antal exempel att lära av.

Kunskap

Kunskap är avgörande för att kunna göra analyser och förändringar i verksamheten som bidrar till lika möjligheter. Med kunskap ökar förmågan att förstå och kunna granska normkritiskt.

Åtgärden om Kunskap – *vi ska arrangera och möjliggöra aktiviteter och utbildningsinsatser för att öka kunskapen om diskriminering, normer och dess effekter* är den åtgärd som får lägst skattning. Under planens giltighetstid har förvaltningar och bolag arrangerat och deltagit i utbildningar, workshops och kompetenshöjande aktiviteter kring olika teman som berör lika möjligheter. Stadsledningsförvaltningen har också tagit fram en APT-övning som stöd för planens genomförande. Men det är ändå kring kunskap och utbildning som många förvaltningar och bolag efterfrågar ytterligare stöd, vilket tyder på att mer kunskap behövs kring frågorna. Det är också viktigt att kompetensutveckling inte stannar vid enstaka utbildningstillfällen eller inspirationsföreläsningar utan den kunskapen sen måste omsättas till att granska och förändra våra verksamheter, arbetsprocesser och invanda mönster.

En förklaring till koncernens skattning kan vara att plan för lika möjligheter spänner över många olika områden som vart och ett kräver specifik kunskap. En annan är att kunskap är en färskvara och ständigt måste förnyas. Frågor om normer, diskriminering, mänskliga rättigheter och lika möjligheter har inte i någon stor utsträckning ingått i befintliga personal- och chefsutbildningar. Det är också viktigt att uppnå en bredd i vilka som får utbildning så inte arbetet blir beroende av eldsjälarna. Kunskap kring de här områdena ska ses som grundläggande kompetens hos medarbetare. Det finns givna skillnader mellan förvaltningar och bolag utifrån verksamhet och uppdrag. Hos vissa förvaltningar och bolag ligger frågorna närmare till hands till exempel om det finns mycket kontakt med invånare medan andra förvaltningar och bolag har svårare att hitta sina sätt att arbeta.

Exempel på insatser inom kunskap

Förvaltningarnas barnrättsstrategier har tillsammans hållit i flera utbildningar kring barnets rättigheter och hur barnkonventionen kan implementeras. Genom att öka kompetensen hos medarbetare kring barnets rättigheter ökar också möjligheterna för att barnets rättigheter och barnperspektiv finns närvarande i ordinarie arbetsprocesser och rutiner.

Vård och omsorgsförvaltningens team som arbetar med pedagogiskt stöd och service åt personer med fysiska och psykiska funktionsnedsättningar genomför under 2020 en särskild satsning på ökad hbtqi-kompetens. Insatsen ska ge deltagarna teoretisk och praktisk kunskap om normer kring könsidentitet, könsuttryck och sexualitet samt hur det påverkar människors hälsa och livskvalitet, särskilt kopplat till funktionsnorm och personer med funktionsnedsättning. Förhoppningen är att personalen upplever sig ha verktyg för att bemöta kunderna på bästa sätt samt att kunderna upplever ett högre värde på våra tjänster genom att personalen kompetensutvecklas på området.

Kulturförvaltningen har via Dunkers under 2020 varit samarbetspartners för projektet Uncomfortable Conversations som syftar till att föra samman människor för att diskutera, problematisera och tillsammans komma på nya lösningar på insatser mot främlingsfientlighet i Helsingborg. Bland annat har workshops, utbildning, panelsamtal och kulturevenemang arrangerats inom ramen för samarbetet.

Stadsbyggnadsförvaltningen arrangerade två kunskapshöjande seminarier under 2019 för att öka kunskapen i jämlikhetsfrågor, inkludering och normmedvetenhet. Ett av temana var normkritisk och normkreativ kommunikation med syfte att inspirera, uppmuntra och utmana deltagarna att prova sig fram till att kommunicera på ett inkluderande och normbreddande sätt.

Kommunikation

Stadens kommunikation är ett viktigt sätt att skapa förtroende för de vi är till för och för att fler ska känna sig tilltalade, inkluderande och nås av vår kommunikation. Staden arbetar aktivt med frågor om tillgänglig och inkluderande kommunikation, vilket har varit en aktuell fråga under hela planens giltighetstid. Det visar även koncernens skattning där vi ska kommunicera på ett tillgängligt, jämlikt och normkritiskt sätt är den som skattats högst. Normkritik kopplat till kommunikation är ett välkänt utvecklingsområde och det visar även antalet insatser som rapporterats in från förvaltningar och bolag. Flera nämner även klarspråksutbildningar, översättningar till olika språk, kritiskt granskande av texter och bilder, att erbjuda ett utbud av olika kanaler för att nå fler målgrupper samt utbildningar/föreläsningar om inkluderande kommunikation som sätt att arbeta för lika möjligheter.

Det normkritiska arbetet syns på flera håll i beskrivning av organisationens verksamheter men det finns flera utvecklingsområden. Vi behöver till exempel bli bättre på att kommunicera när vi gör insatser som främjar lika möjligheter, inte minst för att invånare och civilsamhällesaktörer ska få kännedom och förståelse för hur verksamhets- och utvecklingsarbete kring de här frågorna inte alltid syns externt. Stadens nätverk av kommunikatörer är en central funktion som bärare och stödfunktion kring frågorna gällande tillgänglig, jämlik och normkritisk kommunikation i förvaltningarna och bolagen.

Exempel på insatser inom kommunikation

Vård och omsorgsförvaltningen arbetar aktivt med inkludering när verksamheterna porträtteras och ser till att information finns i de kanaler där målgrupperna befinner sig. Dunkers kulturhus har tagit normutmanande bilder till sin bildbank.

HASAB nämner årets HX som blev Sveriges första digitala stadsfestival och de hade stort fokus på inkluderande kommunikation, till exempel textades alla inslag och livesändningarna tecken-
språktolkades.

Stadsledningsförvaltningen har i samarbete med stadsbyggnadsförvaltningen utvecklat ett stödmaterial kring inkluderande blanketter, formulär och enkäter. Detta för att fler människor ska känna sig tilltalade, att fler erfarenheter synliggörs och för att kunna upptäcka ojämlikheter och diskriminering.

Socialförvaltningen har provat barnappar för att förbättra kommunikationen till barn och unga. Om Mej är ett digitalt verktyg som hjälper barn att lyfta fram vad de tycker är viktigt att prata om och vad de vill ha hjälp med. Verktöget är en insats för att stärka barnets rättigheter och införliva barnets perspektiv. Förvaltningen har även arbetat med Min app som bygger på behov hos invånare som nyttjat socialförvaltningens tjänster. Appen utvecklas tillsammans med invånare och medarbetare och ska fungera som ett tillgängligare "soc" i fickformat.

Värderingar i relationer med andra

Det är viktigt att de företag och föreningar som vi anlitar och samarbetar med företräder och aktivt tar ställning för alla människors lika värde. I materialet från förvaltningar och bolag är det flera som hänvisar till stadens centrala inköps- och upphandlingsenhet när det gäller denna åtgärd. Det understryker vikten av centrala inköps- och upphandlingsenhetens roll i arbetet med hur antidiskriminering och mänskliga rättigheter kan beaktas i upphandling. Förutom att utveckla hur stadens rutiner för upphandling är förhoppningen också att ett antal näringslivsaktörer tillsammans med staden vill utveckla arbetet mot diskriminering och för lika möjligheter för att gå i bräschen. Hittills i arbetet finns det få exempel på samarbeten med näringslivet i arbetet för lika möjligheter.

De gemensamma riktlinjerna och kraven i hanteringen av föreningsstödet skapar en enhetlighet och tydlighet från stadens håll och gynnar potentiellt likvärdigheten för föreningarna. Ett nästa steg blir att utforma stöd till och samarbete med föreningarna i frågor som rör mänskliga rättigheter och antidiskriminering. Vi behöver också utveckla sätt att följa upp och mäta vart stadens föreningsstöd går för att kunna synliggöra vilka grupper av människor som tar del av stödet och hur fördelningen ser ut exempelvis utifrån kön, stadsdel och ålder.

Exempel på insatser om värderingar i relationer med andra

Arbetsmarknadsförvaltningen har utvecklat åtgärder för mer jämlikt försörjningsstöd, vilket innebär att alla par får halva det utbetalda ekonomiska biståndet på varsitt konto. Detta för att ingen part ska ha ett ekonomiskt övertag över den andre.

De leverantörer som tecknar kontrakt med Helsingborgshem förväntas samarbeta med Eget Driv genom att en gång per år delta i ett obligatoriskt dialogmöte om möjliga arbetsmarknadsinsatser som skuggning, praktik och anställning för Helsingborgshems hyresgäster. Insatsen är ämnad att hjälpa hyresgäster som har svårt att komma ut på arbetsmarknaden. Helsingborgshem erbjuder samtidigt arbetsgivarna/entreprenörerna ett stödpaket i form av coaching av deras personal samt kunskapshöjande insatser kring till exempel skillnader i arbetsförutsättningar i olika kulturer. Resultat som vi kan se är att vissa entreprenörer vågat anställa andra människor än de gjort tidigare och att kunskapen ökat.

Stadsledningsförvaltningens inköps- och upphandlingsenhet har tagit fram en enkät till stadens största leverantörer om hur de arbetar för lika möjligheter och hur de skulle vilja engagera sig tillsammans med staden. Underlaget ska bidra till att kunna utveckla samarbetet med och inom näringslivet i hur arbetet med antidiskriminering och mänskliga rättigheter kan förstärkas och för att vi som stad på bästa sätt kan inkludera frågorna vid upphandling och avtal. Inköpsenheten har även en hållbarhetsstrateg som bland annat arbetar med sociala villkor i upphandling och avtal.

Staden har tagit fram gemensamma och generella villkor för ekonomiskt stöd till stadens föreningsliv. Syftet med villkoren är att tillsammans med stadens föreningsliv skapa tydlighet och förståelse för vikten av att arbeta inkluderande och att motverka diskriminering. Uppföljning av villkoren sker löpande tillsammans med föreningarna genom dialog. Föreningar som inte kan visa att man lever upp till villkoren riskerar att mista rätten till ekonomiskt stöd från staden.

Samverkan och dialog

Denna åtgärd syftar till att intensifiera och vidareutveckla dialogen om lika möjligheter tillsammans med andra aktörer, både internt och externt. Vi behöver lära av varandra och en förutsättning för att skapa ett jämlikt och hållbart samhälle är att alla arbetar mot samma mål och bidrar med sina kompetenser. Helsingborgs stad ska vara lyhörda och möjliggörare för initiativ som främjar lika möjligheter.

I uppföljningen och halvtidsavstämningen finns många exempel på samverkansprocesser mellan förvaltningar och bolag, föreningsliv och invånare. Det är inte alla exempel som rör samverkan kring arbete mot diskriminering eller lika möjligheter utan en mer generell samverkan och dialog. Det finns mycket inspiration att hämta inom vår koncern kring hur vi samverkar och inkluderar olika målgrupper i dialog. I självskattningarna kring planens olika områden är genomsnittet lågt på insatsen som berör dialog med rättighetsbärarna om behov och erfarenheter. Vi behöver arbeta för att aktivt samla in erfarenheter och behov utifrån den mångfald som finns hos invånarna.

Ett utvecklingsområde är att bygga ytterligare förtroende med civilsamhället och hitta strukturer för att dra nytta av den kompetens och engagemang som finns hos föreningarna i frågorna. Samverkan med näringslivet, inte minst sociala företag och entreprenörer, i Helsingborg behöver också förbättras i frågor som rör lika möjligheter. Här är arbetet med sociala innovationer ett spännande utvecklingsområde.

Exempel på insatser om samverkan och dialog

Kulturförvaltningen har möjliggjort för människor i riskgrupp (+70) att fortsätta låna och läsa böcker under Coronapandemin genom appen Nyby där volontärer hemlevererar och återlämnar. Förvaltningen arbetar också med Digidel för att minska det digitala utanförskapet och för att jämna ut klyftorna både vad gäller tillgång men också kunskapen kring hur man använder Digidel.

I juni 2020 samordnade HBG works ett hackaton med fokus på att skapa ökad livskvalitet för åldersgruppen 70+. Frågan var "hur kan vi öka det digitala innanförskapet för åldersgruppen 70+ och samtidigt skapa mer livskvalitet för hur vi bor, verkar och lever som äldre framöver?" En prototyp utvecklas nu utifrån de berättelser som kom in från målgruppen.

Miljöförvaltningen och skol- och fritidsförvaltningen har utvecklat Engagemangsakuten som är ett initiativ för barn och ungas delaktighet i stadens utveckling. Initiativet består av en kontaktlista med tjänstepersoner och politiker som vill bidra med sin tid och kompetens till skolor vilket möjliggör möten mellan skola och stad, ökar elevens inflytande i staden samt att få träffa flera olika yrkeskategorier.

Sedan planen antogs har Helsingborgs stad tillsammans med några aktörer från civilsamhället arrangerat HBG Tillsammans som är ett forum för aktörer som på något sätt arbetar med eller är engagerade i mänskliga rättigheter. HBG Tillsammans möjliggör kunskapsutbyte, inspiration, nya verktyg och dialog om mänskliga rättigheter. Tanken är att genom att mötas och samverka kan vi stärka varandra i arbetet för ett öppet och inkluderande Helsingborg.

Helsingborgshem samarbetar med flera förvaltningar kring invånarlabb vars syfte är att skapa förutsättningar för invånare, offentliga organisationer, näringsliv och idéburen sektor att mötas kring olika utmaningar och hitta lösningar/innovationer som bidrar till ökad livskvalité i stadsdelarna. Diskriminering såväl som normer och kulturskillnader är sådana ämnen som framkommit som viktiga från invånarnas sida. Målet med satsningen är bland annat att skapa hållbara metoder för dialog med invånarna, öka förtroendekapitalet samt att utveckla bättre lösningar genom medskapande.

Stadens rum

Förvaltningar och bolag gör många insatser kring att göra stadens rum tillgängliga och attraktiva för fler. Trygghetsarbetet involverar flera förvaltningar och bolag i staden och där sker också samverkan med andra aktörer i samhället. Stadens rum handlar inte bara om fysiska förändringar i stadsmiljön utan om att skapa likvärdiga möjligheter att ta del av stadens utbud samt se till att olika målgruppers intressen finns representerade. Vi ser särskilda satsningar på barns delaktighet i utformandet av stadsplanering och stadsmiljö men också kring tjejs plats i staden. Flera insatser handlar om våra egna lokaler och anläggningar och hur de kan göras tillgängliga och välkomnande för fler.

Stadsbyggnadsförvaltningen har aktivt involverat barn i framtagandet av översiktsplanen för att få barns perspektiv på närområden och staden. Stadsmässan H22 handlar om livet mellan husen och om att skapa livskvalitet för alla i en smart och hållbar stad. Det är då av vikt att skapa förutsättningar för möten mellan människor för att stärka tilliten, trygghet och den sociala hållbarheten. Att få kunskap om och synliggöra olika målgruppers behov och förutsättningar i stadens rum är grundläggande om alla ska ha en god livskvalitet här. När vi bjuder in till dialog är det viktigt att vi är medvetna om vilka vi når och vilka perspektiv som saknas. Nästa steg är att ta lärdom av och sprida de initiativ som pågår och se till att de kan integreras i befintliga arbetsprocesser så att det inte stannar vid ett test eller projekt.

Exempel på insatser för stadens rum

Arbetsmarknadsförvaltningen arbetar med att skapa välkomnande och inkluderande områdeskontor för att sänka trösklarna och uppmuntra fler invånare att ta del av stadens rum och utbud. De arbetar för att ta tillvara på de goda krafter som finns i områdena och möjliggöra nya mötesplatser till exempel genom föreningsverksamheter och studiecirklar för att bidra till en positiv stadsdelsutveckling.

Vård och omsorgsförvaltningen leder innovationslabbet Demensvänligt Helsingborg, ett av fem hypoteslabb i Den (ut)forskande staden, som berör äldres rättigheter och utgår från hypotesen att genom att skapa demensvänliga verksamheter, miljöer och möten kan vi öka demenssjukas och deras anhörigas livskvalitet. En central del i labbet är att involvera målgruppen och deras anhöriga.

Stadsbyggnadsförvaltningens projekt Jämtjämlikt pekar på att jämlikhet och delaktighet är nödvändiga beståndsdelar i en säker och trygg stad. En utmaning är att nå dem som har liten, eller ingen plats, i det offentliga rummet. Projektet vill överbrygga det gap som ofta uppstår mellan den stadsmiljö som planeras vid ritbordet och vad som verkligen byggs genom att utveckla ett certifieringssystem för jämlikhet och inkludering.

Förvaltningarna och bolagens önskemål om stöd

Förvaltningarna och bolagen har i olika underlag berättat om vilket stöd och vilken styrning som de önskar i arbetet med lika möjligheter och mänskliga rättigheter framöver. Önskemålen kan sammanfattas i följande områden:

- **Stöd och handledning** för att implementera arbetet i verksamhet, styrning och uppföljning.
- **Styrning och uppföljning** genom till exempel tätare uppföljningar och ett gemensamt uppföljningssystem.
- **Ledarskap** som inspirerar till ett större engagemang med chefer som är aktiva i att driva arbetet.
- **Kunskap och analys** genom utbildningsinsatser, övningar och spridning av utbildningsmaterial med fokus på hur det appliceras i verksamheten. Omvärldsbevakning och central nulägesanalys om planens olika områden som kan underlätta prioriteringar och som tydliggör vad som skapar lika möjligheter.
- **Lärande och erfarenhetsutbyte** genom till exempel erfarenhetskonferenser och nätverk för inspiration av andras arbete. Någon önskar också ett stadsövergripande forum där alla rättighetsbärare och aktörer finns för att bygga kunskap och dela erfarenheter.

Civilsamhällets syn på arbetet för lika möjligheter

Plan för lika möjligheter har en ambition om att staden vill "involvera och inspirera stadens näringsliv, föreningar och invånare att delta i arbetet för lika möjligheter". För att fånga in externa perspektiv från invånare och civilsamhälle fick en konsult i uppdrag att genomföra intervjuer med de aktörer som var delaktiga i framtagandet av planen samt andra föreningar och aktörer. Syftet var att få en bild av civilsamhällets uppfattning om situationen kring diskriminering och lika möjligheter i staden, effekterna av arbetet med plan för lika möjligheter samt rekommendationer för stadens fortsatta arbete.

Utmaningar som intervjuerna lyfter fram är hur stadens segregation och ojämlika levnadsvillkor påverkar förutsättningarna för lika möjligheter. Normen av helsingborgaren som stadens arbete utgår ifrån upplevs som snäv och att endast vissa grupper intressen representeras. Därför efterlyser civilsamhället en större förståelse för och bredd av perspektiv, intressen och erfarenheter i stadens arbete.

Samtliga aktörer som intervjuats är positiva till att det finns en plan för lika möjligheter. Däremot är det få som uppfattar att det skett någon större förflyttning i frågorna sen planen antogs 2017. Många upplever att planen är för generellt formulerad för att skapa långsiktiga effekter för staden och de aktörer som ingick i referensgruppen uttrycker en besvikelse över att de konkreta förslag som togs fram försvann ur texten. I arbetet med framtagningen lyftes flera olika förslag som i många fall var för specifika för att ingå i ett kommunövergripande styrdokument.

Engagemanget och viljan är stor kring att samarbeta med staden i frågor om lika möjligheter. Aktörerna vill att civilsamhällets samhällsnytta tydligare erkänns, vilket samtidigt skulle bidra till bättre och mer tillitsfulla relationer med staden. Aktörerna lyfter fram ett antal förutsättningar och utvecklingsfrågor för att de ska kunna verka på bästa sätt och för att öka jämlikheten inom föreningslivet. Det handlar bland annat om tillgång till lokaler, kontakt med stadens politiker och samverkansformer med staden samt inom civilsamhället.

Sammanfattningsvis handlar mycket av det som kan bli bättre om samverkan och dialog mellan staden och civilsamhället. Det gäller inte enbart i frågor om arbetet med lika möjligheter utan även generellt. Beslutsfattare på alla nivåer i stadens organisation måste bli bättre på att lyssna, förstå och lära från andra perspektiv än det egna. För att skapa en god dialogkultur lyfts följande rekommendationer:

- Politiker och tjänstepersoner måste vara intresserade av en bredd av perspektiv för att bli medvetna om synliga och osynliga hinder för lika möjligheter i staden.
- Ett tydligare erkännande från stadens sida av olika föreningars samhällsnytta är viktigt för att bygga bra relationer mellan staden och civilsamhället.

Exempel på förslag från föreningsrepresentanterna

- Om planen innehåller konkreta åtgärder, tidsramar och ansvar utifrån specifika roller och mandat i förvaltningarna kan kompetensutveckling av hela den kommunala organisationen äga rum och inte vara avhängigt av enskilda eldsjälar.
- Se antidiskrimineringsarbetet som en pågående process där utbildning varvas med processtöd.
- Varje person som är anställd i kommunen borde få skriva på ett kontrakt som handlar om att respektfullt bemöta andra människor och behandla alla likvärdigt.
- Staden kan främja samverkan genom att uppmärksamma och utveckla kunskapen om intersektionella perspektiv i allt arbete med diskrimineringsgrunderna. Det skulle främja ett helhetstänk i föreningsstödet och också underlätta samverkan mellan föreningar som kämpar för olika gruppers behov och rättigheter.
- Ansvaret för att rekrytera ungdomar till det kommunala ungdomsrådet bör ligga på kommunen och inte på ungdomarna i rådet. En rekommendation är att använda sig av civilsamhället för att komma i kontakt med en bredare målgrupp av unga som kan och vill bidra med sin kunskap om ungas situation i olika delar av staden.

Internationella och regionala åtaganden

Helsingborgs stad har anslutit sig till två internationella åtaganden och ett regionalt om att genomföra vissa insatser med fokus på jämställdhet och antirasism.

CEMR

Helsingborgs stad undertecknade den Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet år 2013. Eftersom plan för lika möjligheter ses som stadens handlingsplan för CEMR har vi gjort en genomgång av stadens arbete i relation till artiklarna i deklARATIONEN. DeklARATIONEN inleds med sex grundläggande principer:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens/ regionens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

Den som skriver under CEMR ska anta en handlingsplan för hur arbetet med deklARATIONEN ska bedrivas. Helsingborgs stad behöver se över hur den egna handlingsplanen stämmer överens med de skrivningar som finns i CEMR om att den ska innehålla mål och prioriteringar, åtgärder, resurser och tidsramar för att uppfylla deklARATIONEN och åtaganden.

Sammanfattningsvis arbetar Helsingborgs stad med flera av de åtgärder som finns i deklARATIONEN. Vi levererar välfärdstjänster med god kvalitet som benämns som avgörande för jämställdhet.

Exempel på vad vi gör som bidrar till CEMR

- Studie- och yrkesvägledarna arbetar med att utmana eleverna för att de ska se nya perspektiv och utmanar genusperspektivet i vägledningssamtalet där eleverna ges möjlighet att reflektera över sig själv i relation till olika framtidsvägar.
- Stödinsatser för den som utsatts för könsrelaterat våld.
- Aktivt arbete utifrån arbetsgivarrollen med insatser som lönekartläggning, uppföljning i medarbetarenkät, arbete med normer och värderingar.

Exempel på vad vi kan utveckla i arbetet med CEMR

- Rutiner och kunskap om analys och statistik ur ett jämställdhetsperspektiv
- Insatser för att särskilt möjliggöra både kvinnor och mäns och flickor och pojkars delaktighet och möjlighet att påverka stadens verksamheter
- Ökad kunskap om intersektionell analys och praktik
- Förebyggande arbete för att motverka stereotyper och begränsande normer

ECCAR

Helsingborg blev 2016 medlemmar i ECCAR – den europeiska koalitionen av städer mot rasism och förväntas följa det 10-punktsprogram som nätverket har som gemensam utgångspunkt. Helsingborg har sedan dess mest varit aktiva i det svenska ECCAR-nätverket som samordnas av SKR där kommuner träffas regelbundet för att utbyta erfarenheter, ta del av forskning och senaste nytt som rör ECCARs 10-punktsprogram. Vi är delaktiga i det europeiska sammanhanget genom att delta på konferenser, ta del av nyheter från andra länders arbete och bidra med exempel på pågående arbete i Helsingborg. Bland annat översattes vårt klipp om lika möjligheter i Helsingborg som gjordes i samarbete med lokala spoken word-gruppen S.T.I.C.S och visades upp på en UNESCO-konferens i Quito, Ecuador 2017.

10-punktsprogrammet innehåller följande åtaganden:

1. Större vaksamhet mot rasism
2. Analys av situationen vad gäller rasism och diskriminering och övervakning av kommunal politik
3. Stöd till offer för rasism och diskriminering
4. Ökad medverkan från allmänheten och mer välinformerade medborgare
5. Stöd för lika rättigheter och möjligheter
6. Utveckla kommunen som arbetsgivare och tjänsteleverantörer för lika möjligheter
7. Stödja rättvis tillgång till bostäder
8. Utbildning som medel mot rasism och diskriminering
9. Att främja kulturell mångfald
10. Att hantera hatbrott och konflikter

En kartläggning har genomförts kring hur väl Helsingborgs stad möter dessa åtaganden samt vad som kan utvecklas inom respektive åtagande. Överlag så finns insatser kring samtliga åtaganden i 10-punktsprogrammet.

Exempel på vad vi gör för att bidra till arbetet mot rasism

- Etablerat samarbete med Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne och Gruppen för Religionsdialog
- Skapat nätverk och forum tillsammans med civilsamhället där frågor om rasism och diskriminering lyfts
- Aktivt arbete för att främja kulturell mångfald där kulturförvaltningen bland annat arbetar med olika sätt att nå ut till och involvera de grupper av människor som är underrepresenterade i deras verksamheter

Exempel på vad vi kan utveckla i arbetet med 10-punktsprogrammet

- Insatser som uttalat syftar till att bemöta och bekämpa rasism
- Utveckla sätt att mäta, följa och analysera rasism och diskriminering
- Skapa bättre förutsättningar för invånarengagemang i arbetet mot rasism

Ett jämställt Skåne

2018 anslöt sig Helsingborgs stad till jämställdhetsstrategin för Skåne. Strategin innehåller regionala delmål för de nationella jämställdhetspolitiska målen:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Helsingborgs stad bidrar till målen genom flera olika insatser.

Exempel på vad vi gör som bidrar till Ett jämställt Skåne

- Familjecentralerna försöker alltid involvera samtliga föräldrar i sina insatser för att öka pappors delaktighet i föräldraskapet.
- Projekt för att motverka och minska den psykiska ohälsans negativa effekter för unga tjejer.
- Samarbete, utbildning och för att stärka förmågan att upptäcka och fråga om våldsutsattget

Exempel på vad vi kan utveckla i arbetet med Ett jämställt Skåne

- Förebyggande arbetet mot våld i nära relationer
- Jämställdhet i det företags- och innovationsfrämjande arbetet
- Jämställdhet i arbete med dialog och medskapande

Stadsledningsförvaltningens analys och rekommendationer

Uppföljningen har visat på vissa positiva förflyttningar och goda exempel, men även svårigheter i att implementera arbetet med lika möjligheter i koncernen. Förvaltningarna och bolagen beskriver ett stort engagemang för frågorna och en vilja att utveckla sitt arbete. Det engagemang och intresse som finns hos förvaltningar, bolag och civilsamhälle i arbete med lika möjligheter måste tas till vara, kanaliseras och stödjas. Planen har utgjort en gemensam utgångspunkt som belyst frågorna men många efterfrågar stöd i att organisera och implementera arbetet. Det pågår många insatser och projekt som ligger i linje med planens ambitioner men det är ofta mindre avgränsande aktiviteter och inte tydliga utvecklingsprocesser i kärnverksamheten. Nu när planen lagt grunden för ett intresse och engagemang är vi redo att ta nästa steg och på riktigt göra frågorna till en del av vårt utvecklingsarbete i organisationen.

Lika möjligheter i kvalitets- och innovationsarbete

För att uppnå hög kvalitet i verksamheterna och bedriva ett innovationsarbete som på riktigt löser de komplexa utmaningar som samhället och organisationen står inför, behöver lika möjligheter vara en central del. Arbetet för lika möjligheter ska vara en integrerad del av stadens verksamheter. Det innebär att områdena som ingår i plan för lika möjligheter ska införlivas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Arbetet handlar inte enbart om att motverka att enskilda individer blir utsatta för diskriminering utan också om att leverera jämlik och jämställd invånarservice och verksamhet. Då blir frågan om lika möjligheter också en viktig del av verksamheternas kvalitets- och innovationsarbete. Våra beslut blir mer träffsäkra, våra analyser bättre och våra verksamheter mer effektiva när de utgår från människors faktiska behov. Vi behöver ställa kritiska frågor om vems behov vi uppfyller och vem vi inkluderar. Vilka normer och föreställningar påverkar de beslut vi fattar och vad blir effekterna av det? Sveriges kommuner och regioner visar ett exempel på hur lika möjligheter är en kvalitetsfråga:

En kommun sätter som mål att 80 procent av eleverna i årskurs nio ska nå målen i alla ämnen. Målet uppnås, men bakom siffrorna döljer sig det faktum att 85 procent av flickorna klarat målen men bara 75 procent av pojkarna. Om det nu inte spelade någon roll att pojkar har sämre skolresultat än flickor, skulle kommunen kunna nöja sig med resultatet, eftersom det sammanlagda resultatet blir 80 procent. Men eftersom pojkar har samma rätt till utbildning som flickor, måste måluppfyllelsen vara lika för könen om vi ska kunna prata om hög kvalitet i verksamheten – vilket naturligtvis inte får ske genom att flickornas resultat sänks.

<https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-102-0.pdf?issuusl=ignore>

För att lika möjligheter ska bli en del av kvalitets- och innovationsarbetet behöver vi verktyg för att kunna mäta och följa upp diskriminering och lika möjligheter. Det kan handla om att utveckla indikatorerna kopplade till livskvalitetsprogrammet, som ska mäta effekterna av arbetet för lika möjligheter. Men det kan också handla om att samla, utveckla och använda undersökningar som till exempel segregationsrapporten, folkhälsorapporterna, verksamhetsstatistik.

Verksamhetsnära stöd

Vi behöver utveckla ett mer verksamhetsnära stöd för att möjliggöra genomförandet av praktiskt utvecklingsarbete. Arbetet för lika möjligheter behöver ha en hållbar organisation. Det behövs stöd på stadsövergripande nivå för att identifiera utvecklingsområden, följa upp och möjliggöra lärande och samarbete mellan förvaltningar, bolag och civilsamhälle. Men det behövs också ett mer verksamhetsnära stöd som kan planera och stödja det praktiska utvecklingsarbetet i verksamheterna. Avsaknad av stödfunktioner ute i verksamheterna har varit en utmaning i planens implementering. Den projektgrupp som skapades med uppdrag att ta fram planen utvecklades strax efter att planen beslutades och sedan dess har det saknats mottagare i förvaltningarna.

Vi behöver också skapa efterfrågan på resultat genom att få med frågorna i den ordinarie planeringen och genom att chefer och ledning efterfrågar resultat från verksamheterna och analyser i beslut och underlag. Lika möjligheter behöver ses som en nödvändig del av stöd och organisation kring andra tvärsektoriella frågor såsom trygghet, service, miljö, integration och innovation. De samhällsutmaningar som staden behöver ta sig an är komplexa och kräver att vi arbetar med flera perspektiv och frågor samtidigt.

Att arbeta med flera perspektiv och diskrimineringsgrunder samtidigt

Vi behöver öka kunskapen om att arbeta praktiskt med flera perspektiv och diskrimineringsgrunder samtidigt. Uppföljningen visar att det finns skillnader i vilken utsträckning koncernen arbetar med de olika perspektiven och diskrimineringsgrunderna i plan för lika möjligheter, vilket det kan finnas flera olika förklaringar till. När det gäller barnrättsfrågorna, som många anger att de jobbar aktivt med, har staden en organisation med barnrättsstrategier, nätverk, utbildningar och stödmaterial. Den hållbara strukturen kring frågorna, tillsammans med att barnkonventionen i år blev svensk lag, har bidragit till att området fått ett stort fokus i stadens arbete med lika möjligheter. Äldres rättigheter uppger få att de jobbar med och det kan till exempel handla om att det saknas kunskap om hur den egna verksamheten påverkar livsvillkoren för äldre.

Samtliga underlag till denna uppföljning visar på utmaningen med att hantera flera diskrimineringsgrunder och perspektiv samtidigt i arbetet med lika möjligheter. Flera maktordningar tillsammans skapar de normer och privilegier som bidrar till skillnader i individers olika behov och förutsättningar (intersektionalitet), och vi behöver mer kunskap och metoder för att kunna beakta detta i arbetet för lika möjligheter. Exempelvis är barn och unga är ingen homogen grupp utan arbetet med barns rättigheter måste också ta hänsyn till skillnader i kön, könsidentitet, socioekonomi, ålder, funktionsnedsättning med mera.

Kategoriseringen utifrån diskrimineringsgrunderna, som även civilsamhället lyfter som en utmaning, kan ibland bidra till att grupper ställs emot varandra. Flerfaldig diskriminering riskerar att falla mellan stolarna, samtidigt som det bidrar till en känsla av konkurrens mellan stadens föreningar som arbetar med de olika frågorna.

Civilsamhällets roll

Civilsamhällets roll som samhällsaktör i Helsingborg är viktig och redan från början fanns ambitionen att involvera och samarbeta med dem. Många föreningar och organisationer driver frågor kring lika möjligheter, inte sällan utifrån en viss målgrupps intressen. Det finns därför mycket kunskap, erfarenheter och engagemang att inhämta. Flera aktörer var involverade i framtagandet av planen, vilket upplevdes som positivt för samarbetet samt för planens innehåll. När planen antagits skapades ett nätverk tillsammans med några civilsamhällesaktörer vid namn HBG Tillsammans som är en plattform kring antidiskriminering, mänskliga rättigheter och lika möjligheter. Även Mångfaldsveckan som funnits sedan 2015 är ett initiativ i syfte att tillsammans med föreningar och företag lyfta och synliggöra olika frågor kring mångfald och lika rättigheter under en vecka per år. I planen uppmuntras förvaltningar och bolag att samarbeta och inhämta kunskap från föreningar och andra aktörer i staden.

I intervjuerna med civilsamhället framkommer att föreningarna upplever att deras samhällsnytta inte erkänns i tillräckligt stor utsträckning samt att det i flera avseenden saknas tillit och förtroende för Helsingborgs stads arbete för lika möjligheter. De lyfter även ojämlika förutsättningar för föreningar att verka i staden och en brist på samverkan med kommunen, men också inom civilsamhället. Engagemanget och viljan att stärka arbetet för lika möjligheter är stort och att det är en positiv kraft som Helsingborgs stad måste ta tillvara. Vi ska som stad möjliggöra samarbeten och initiativ som kommer från andra aktörer och skapa förutsättningar för möten och samtal. Arbetet för allas lika möjligheter och rättigheter är komplext och vi behöver samverka över gränser för att nå framgångsrika resultat. Förhoppningsvis kan lokala överenskommelsen samt samverkansplattformen Hållbart Helsingborg utvecklas för att främja tillit och samarbeten.

Lika möjligheter i en tillitsbaserad organisation

Vision Helsingborg 2035, Livskvalitetsprogrammet och Plan för lika möjligheter anger stadsövergripande ambitioner om arbetet för lika möjligheter. Om arbetet för lika möjligheter ska bli en given del av stadens verksamheter behöver det integreras i den ordinarie planeringen och uppföljningen hos stadens verksamheter. Befintliga metoder och stödmaterial för ett hållbart arbete för mänskliga rättigheter bygger på en helt annan typ av styrsystemet. Det finns behov av att utveckla ett sätt för att integrera frågorna i tillitsbaserade styrsystem.

Plan för lika möjligheter behöver som handlingsplan ange konkreta åtgärder och ansvar för att flytta fram positionerna för stadens arbete. Det finns också en stor utvecklingspotential i att lika möjligheter integreras i övriga styrdokument, uppföljningar och stadens inriktningar. Just nu pågår en aktualisering av livskvalitetsprogrammet och det finns behov av att se över hur frågorna integreras i livskvalitetsprogrammet och hur en handlingsplan kan förstärka arbetet med programmet.

Både ledare och medarbetare har en viktig roll i att efterfråga och lyfta frågor om lika möjligheter i dialog och samarbete. Vi behöver en kultur där arbetet mot diskriminering och för mänskliga rättigheter är en självklar del av vårt utvecklingsarbete och våra värderingar. Då blir vårt interna arbete utifrån LikaOlika en viktig förutsättning för att lyckas med plan för lika möjligheter.

Rekommendationer för fortsatta arbetet med lika möjligheter

Den samlade analysen är att engagemanget och intresset för arbete med lika möjligheter är stort, vilket är viktigt eftersom det finns mycket kvar att utveckla. För ett framgångsrikt arbete måste vi hitta en hållbar struktur med stöd för att frågorna ska bli en del av den ordinarie verksamheten och utvecklingsarbetet. Lika möjligheter behöver finnas med i verksamheternas planering, analys och uppföljning. Innovation är ett verktyg för att utveckla arbetssätt. Kunskap i de frågor som planen berör behöver öka på flera nivåer i organisationen om Helsingborg ska bli en smart och hållbar stad. Civilsamhällets kraft, kunskap och engagemang behöver tas till vara i arbetet för lika möjligheter.

Stadsledningsförvaltningen föreslår att kommunstyrelsen ger stadsledningsförvaltningen i uppdrag att ta fram en reviderad plan som beaktar resultaten och erfarenheterna från nuvarande plan. En kommande plan bör utformas och organiseras så att den utgör ett tydligt stöd till förvaltningarna och bolagens arbete.