



Plan för lika möjligheter

UTKAST

PROGRAM

PLAN

POLICY

RIKTLINJER

Helsingborgs stads styrdokument

Aktiverande

syftar till förändring och utveckling

PROGRAM – anger långsiktiga ambitioner och viljeinriktningar

PLAN – anger konkreta åtgärder, tidsramar och ansvar

Normerande

reglerar befintlig verksamhet och vårt förhållningssätt till en given situation

POLICY – anger principer och vägledning

RIKTLINJER – anger absoluta gränser och ska-krav

UTKAST



Innehållsförteckning

1	Inledning	4
1.1	Varför en plan?.....	4
2	Begreppsförklaring	5
2.1	Diskriminering	5
2.2	Normer	5
3	Koppling till andra styrdokument och beslut	6
4	Åtgärder	6
4.1	Kunskap	7
4.2	Kommunikation	8
4.3	Värderingar i relationer med andra	8
4.4	Samverkan och dialog	9
4.5	Stadens rum	10
5	Lagkrav	10
6	Ansvar och uppföljning	11

UTKAST



1 Inledning

Helsingborg ska vara en öppen och inkluderande stad där människor är stolta över sin identitet och möts med respekt, nyfikenhet och öppenhet. En stad med en öppen och inkluderande atmosfär ökar attraktionskraften, den sociala sammanhållningen och bidrar till att fler människor vill leva, besöka och verka i staden. I Helsingborg ska människors erfarenheter, kompetenser och olikheter tas tillvara. Vår mångfald är en styrka.

Helsingborgs stad har en tydlig vision om att år 2035 vara en skapande, pulserande, global, gemensam och balanserad stad för människor och företag. Helsingborg 2035 och särskilt den gemensamma staden beskriver vikten av att arbeta för gemenskap, jämlikhet och lika möjligheter för alla människor.

1.1 Varför en plan?

I dagsläget råder inte lika möjligheter för alla i Helsingborg. Helsingborgs invånare har olika förutsättningar som påverkar villkoren att leva ett gott liv här. Det är viktigt att vara medveten om den ojämlikhet som finns för att kunna kraftsamla i arbetet för lika möjligheter oavsett kön, ålder, funktionsvariation, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck. Arbetet handlar om att säkerställa grundläggande mänskliga rättigheter och det är en förutsättning för att nå Helsingborg 2035.

Plan för lika möjligheter innehåller konkreta åtgärder och utgår från stadens *livskvalitetsprogram* som pekar ut viljeinriktningar och prioriteringar för vårt miljö- och folkhälsoarbete. Helsingborgs stad har dessutom de senaste åren tagit flera viktiga beslut i syfte att främja lika möjligheter samt motverka diskriminering och ojämlikhet. *Plan för lika möjligheter* tar ett samlat grepp kring stadens åtaganden i frågorna.

Planen riktar sig först och främst till Helsingborgs stads nämnder, förvaltningar och bolag. När det i planen står *vi, våra* eller *staden* avses därför de som ingår i Helsingborgs stads organisation. Planen är stadsövergripande och vill också involvera och inspirera stadens näringsliv, föreningar och invånare att delta i arbetet för lika möjligheter. När det i planen står *Helsingborg* avses därför de som bor, lever och verkar i hela kommunen och dess geografiska område.

Planen ska stödja och inspirera i arbetet med att kvalitetssäkra våra verksamheter gentemot de som vi är till för. Staden ska också vara en motor i arbetet för ett samhälle fritt från diskriminering. Planen omfattar inte det interna arbetsgivarperspektivet men en organisation som fungerar väl internt gällande lika rättigheter och möjligheter utgör en förutsättning för det externa arbetet.

Planen är ett viktigt steg för att mobilisera arbetet för lika möjligheter i Helsingborg. Genom dialog och samverkan med olika aktörer kan vi tillsammans nå målet om Helsingborg som en öppen och inkluderande stad, fri från diskriminering.



2 Begreppsförklaring

2.1 Diskriminering

Enligt den svenska diskrimineringslagen finns det olika former av diskriminering. Direkt diskriminering innebär att en person kränks eller blir behandlad sämre än någon annan i en jämförbar situation och att det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan också vara indirekt vilket innebär att någon drabbas negativt av en bestämmelse eller rutin som framstår som neutral men som särskilt missgynnar personer utifrån en viss diskrimineringsgrund. Trakasserier och bristande tillgänglighet är andra former av diskriminering.

Diskrimineringslagen reglerar inte det som sker mellan privatpersoner utan endast när diskriminering sker inom till exempel arbetslivet, handeln, bostadsmarknaden eller sjukvården. För att det ska vara diskriminering förutsätts någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. Det finns sju diskrimineringsgrunder i svensk lag:

- kön
- ålder
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsvariation
- sexuell läggning
- könsidentitet och könsuttryck

Diskrimineringsgrunderna kan samverka och förstärka varandra. Alltså, en person kan tillhöra flera olika grupper vilket påverkar hur förtrycket eller diskrimineringen tar sig i uttryck. Även skillnader i sociala, ekonomiska och hälsomässiga förhållanden kan skapa och förstärka ojämlika förutsättningar för människor.

Strukturell diskriminering kan beskrivas som att det finns regler, normer och rutiner i exempelvis offentliga organisationer som kan utgöra hinder för olika grupper av människor att ha lika rättigheter och möjligheter.

2.2 Normer

Varje samhälle, organisation och grupp präglas av normer. Med norm menas det som är väntat eller en outtalad föreställning om vad som anses vara "normalt". Vissa normer behövs i samhället för att människor ska kunna leva tillsammans. Det finns också normer kopplade till de sju diskrimineringsgrunderna som kan verka harmlösa men de styr vårt sätt att tänka och agera. Den som lever i enlighet med en norm tänker ofta inte på den utan normen blir synlig först när den utmanas. Personer som inte är en del av rådande normer riskerar att exkluderas och diskrimineras.



Normkritik används som metod för att synliggöra och problematisera de normer som kan exkludera människor. Det handlar om att rannsaka sig själv, den egna gruppen och få syn på vilka normer som styr våra tankar och handlingar. Helsingborg ska vara en öppen och inkluderande stad och genom att använda oss av normkritik som ett verktyg kan vi förändra de strukturer som riskerar att diskriminera.

3 Koppling till andra styrdokument och beslut

Plan för lika möjligheter har *livskvalitetsprogrammet* som utgångspunkt. Helsingborgs stad har de senaste åren tagit flera viktiga steg i syfte att motverka diskriminering och främja lika möjligheter. Exempel på detta är:

- Undertecknande av CEMR- den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan män och kvinnor på lokal och regional nivå
- Medlemskap i ECCAR- europeiska städer mot rasism och diskriminering
- Beslut om barnets rättigheter
- Beslut om insatser kring hbtq-frågor
- Handikapplan för Helsingborgs stad (2010-2012)

Istället för att utarbeta handlingsplaner utifrån respektive åtagande så har ovanstående beslut och ambitioner samlats i *plan för lika möjligheter*. En samlad plan gör förväntningarna tydligare för nämnder, förvaltningar och bolag och kan skapa förståelse för hur de olika diskrimineringsgrunderna samverkar och ibland förstärker varandra. Alla verksamheter ska även beakta CEMR-deklARATIONEN och ECCAR's 10-punktsprogram i sin helhet.

Det finns även andra styrdokument i Helsingborgs stad som relaterar till planen på olika sätt:

- *Servicepolicyn*
- *Plan för attraktiv arbetsgivare*
- *Program för Helsingborgs arbete med att tillgodose de nationella minoriteternas rättigheter*

4 Åtgärder

Plan för lika möjligheter omfattar samtliga sju diskrimineringsgrunder och beaktar även socioekonomiska förutsättningar. Planens fem åtgärder riktar sig till samtliga nämnder och bolag och tidsplanen för genomförandet är 2017-2020. Respektive åtgärd förklaras med en kort text och ger förslag på tillvägagångssätt. På hemsidan likamojligheter.helsingborg.se finns ytterligare information, tips och exempel.



1. Vi ska arrangera och möjliggöra aktiviteter och utbildningsinsatser för att öka kunskapen om diskriminering, normer och dess effekter.
2. Vi ska kommunicera på ett tillgängligt, jämlikt och normkritiskt sätt.
3. Vi ska beakta antidiskriminering och mänskliga rättigheter vid upphandling, avtal och ekonomiskt stöd.
4. Vi ska öka samverkan inom staden samt med andra aktörer för att uppmuntra möten, dialog och aktiviteter som främjar lika möjligheter i Helsingborg.
5. Vi ska göra Helsingborg tillgängligt och inkluderande.

4.1 Kunskap

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

Grundläggande för arbetet med lika möjligheter och mot diskriminering är kunskap om diskriminering och om hur olika normer kan begränsa oss. Kommunens grunduppdrag är att tillhandahålla god och likvärdig service och trygga alla människors lika värde. Våra verksamheter och tjänster måste därför vara tillgängliga och inkluderande för de som vi är till för. Med mer kunskap ökar vi vår medvetenhet, lär oss att granska, se mönster och utveckla våra arbetsätt så att verksamheterna blir mer inkluderande.

Förslag på tillvägagångssätt:

- Alla medarbetare bör ta del av Sveriges Kommuner och Landstings kostnadsfria webbaserade utbildning om mänskliga rättigheter.
- Anlita olika aktörer som utbildare i antidiskrimineringsfrågor.
- Använd HR-avdelningens material *Lika Olika* för att skapa dialog om frågor som diskriminering, normer och förhållningssätt.
- Inkludera utbildning om diskriminering i chefsutbildningar, projektledarutbildningar och i introduktionen för nyanställda.
- Utarbeta sätt att mäta förekomsten av diskriminering i Helsingborg i samverkan med universitet, civilsamhället och andra aktörer för att öka kunskapen om strukturell diskriminering och hur den kan motverkas.



4.2 Kommunikation

2. Vi ska kommunicera på ett tillgängligt, jämlikt och normkritiskt sätt.

Vår kommunikation, såväl internt som externt, ska motverka fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som kan förstärka normer och stereotyper. Detta finns också beskrivet i stadens varumärkesplattform under jämlik kommunikation. ([Länk till sidan](#))

Förslag på tillvägagångssätt:

- Öka kunskapen om jämlik kommunikation och implementera i enlighet med varumärkesplattformen.
- Säkerställ att information finns tillgänglig för personer med olika behov och förutsättningar.
- Bjud in olika målgrupper till diskussion och granskning av kommunikationen.
- Repetera kontinuerligt de riktlinjer som anges i stadens klarspråkssatsning och stöd varandra i val av språkbruk för att främja ett inkluderande språk.
- När vi behöver fråga efter könstillhörighet exempelvis i enkäter, blanketter och undersökningar ska det finnas fler alternativ för kön än två.
- Inspireras av arbetet hos förvaltningar, kommuner, regioner och andra aktörer.

4.3 Värderingar i relationer med andra

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

För staden är det viktigt att de företag och föreningar som vi anlitar och samarbetar med företräder och aktivt tar ställning för alla människors lika värde. I stadens kriterier för tillstånd, föreningsstöd och i upphandlingsavtal för varor och tjänster ska främjandet av mänskliga rättigheter och antidiskriminering beaktas. Detta för att säkerställa att våra samarbetspartners ställer sig bakom intentionerna med *plan för lika möjligheter*.



Förslag på tillvägagångssätt:

- Inkludera vid tillståndsgivning, avtal och upphandling att leverantören ska arbeta aktivt med antidiskriminering.
- Inkludera krav i stadens föreningsstöd om kunskap kring antidiskriminering och ett aktivt arbete för att främja alla människors lika möjligheter.
- Arrangera kunskapshöjande insatser om antidiskriminering och normkritik i samarbete med näringslivet och föreningslivet.
- Analysera hur försörjningsstöd, föreningsstöd och kulturstöd fördelas idag och ta fram eventuella åtgärder för jämlik fördelning.

4.4 Samverkan och dialog

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

För att Helsingborg ska bli en öppen och inkluderande stad fri från diskriminering behöver många olika aktörer arbeta mot samma mål. Vi ska intensifiera och vidareutveckla dialogen tillsammans med föreningsliv, näringsliv, invånare, myndigheter, trossamfund och universitet. Vi ska även fortsätta stödja andra aktörers arbete inom ramen för antidiskriminering och lika möjligheter.

Förslag på tillvägagångssätt:

- Skapa ett forum för kontinuerlig dialog och en kultur för samverkan mellan olika aktörer kring frågor som rör mänskliga rättigheter, antidiskriminering, hatbrott och lika möjligheter.
- Öka samverkan med aktörer som stöttar personer som utsatts för kränkningar, diskriminering och/eller hatbrott.
- Stödja aktörer som tar initiativ till arrangemang för lika möjligheter.
- Stödja barn och ungas initiativ, engagemang och organisering samt vidareutveckla dialogen med barn och unga.



4.5 Stadens rum

5. Vi ska göra Helsingborg tillgängligt och inkluderande.

Alla människor har samma rätt till stadens rum, både det fysiska och det sociala rummet. Ändå finns det människor som på olika sätt har begränsat utrymme. Det kan bero på fysiska hinder, otrygghet, risk att bli utsatt för diskriminering och begränsande normer.

Förslag på tillvägagångssätt:

- Undanröja fysiska hinder som försvårar framkomlighet för exempelvis barn, äldre och personer med olika funktionsvariationer. Se stadens *Handbok för en tillgänglig utemiljö*.
- Granska och åtgärda hinder, symboler samt miljöer som kan upplevas fysiskt och/eller socialt begränsande i kommunens lokaler och verksamheter.
- Gör den offentliga miljön öppen och inkluderande. Som exempel kan nämnas offentlig konst som väcker eftertanke och ökad medvetenhet eller miljöer som utformas utifrån barnets perspektiv.
- Uppmuntra och synliggör en kraftsamling av företag, föreningar och verksamheter som tar ställning och vill arbeta för ett öppet och inkluderande Helsingborg, fritt från diskriminering.
- Genomför trygghetsvandringar med olika målgrupper och ta fram åtgärder som kan öka tryggheten.

5 Lagkrav

I en av Sveriges fyra grundlagar, regeringsformen, kapitel 1:2 står det "den offentliga makten skall utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. Det allmänna skall verka för att alla människor skall uppnå delaktighet och jämlikhet". Vidare står det i kommunallagens kapitel 2:1 "kommuner och landsting skall behandla sina medlemmar lika".

I den bästa av världar hade detta räckt som lagkrav men verkligheten ser annorlunda ut. Människor som på olika sätt inte följer rådande normer riskerar att inte få sina rättigheter tillgodosedda, ha sämre möjligheter än andra och utsättas för diskriminering.

Därför finns det i Sverige en diskrimineringslag (2008:567) som ska motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön,



könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

Vidare finns en rad lagar inom specifika verksamhetsområden, exempelvis skollagen och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, som berör arbetet med lika möjligheter.

FN:s konvention om de mänskliga rättigheterna som antogs i generalförsamlingen 1948 har som första artikeln ”alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter.” Sverige har dessutom undertecknat ytterligare FN-deklarationer för att säkerställa alla människors lika rättigheter och möjligheter.

Läs mer på likamojligheter.helsingborg.se

6 Ansvar och uppföljning

Stadens nämnder och bolag ansvarar för att driva en effektiv verksamhet inom sitt uppdrag utifrån lagstiftning, politiska mål, bolagsordningar, ägardirektiv, reglementen, styrdokument och ekonomiska förutsättningar. Nämnder, förvaltningar och bolag ska ta hänsyn till *plan för lika möjligheter* när de planerar och följer upp mål och resultat i syfte att koncernen arbetar gemensamt för att uppnå stadens mål.

Resultaten av åtgärderna i *plan för lika möjligheter* ingår i den uppföljning som görs av *livskvalitetsprogrammet*. En uppföljningsrapport med åtgärdernas status ska vara kommunstyrelsen till handa senast december 2020 i samband med giltighetstidens slut.

Avdelningen för strategisk samhällsutveckling på stadsledningsförvaltningen är dokumentansvarig. Som dokumentansvarig ansvarar avdelningen för tidsplan samt att revidera och följa upp planen.

