



# Plan för lika möjligheter 2022–2027

PROGRAM **PLAN** POLICY RIKTLINJER

Kontaktcenter • Postadress 251 89 Helsingborg • Växel 042-10 50 00 • [kontaktcenter@helsingborg.se](mailto:kontaktcenter@helsingborg.se)

## 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.

## Innehållsförteckning

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| 1. Inledning.....                                     | 5  |
| 2. Lagkrav och koppling till andra styrdokument ..... | 13 |
| 3. Stöd och organisation .....                        | 15 |
| 4. Åtgärder .....                                     | 17 |
| 4.1. Verksamhetsstyrning .....                        | 19 |
| 4.2. Analys.....                                      | 21 |
| 4.3. Kommunikation.....                               | 23 |
| 4.4. Inkludera fler .....                             | 25 |
| 4.5. Samverkan med civilsamhället .....               | 27 |
| 4.6. Företag.....                                     | 30 |
| 4.7. Skolan.....                                      | 32 |
| 4.8. Förebygga våld .....                             | 33 |
| 5. Uppföljning .....                                  | 35 |

**Beslutat av:** Kommunfullmäktige

**Datum:** 15 mars 2022

**Revideras av:** Kommunfullmäktige

**Dokumentets giltighet:** 2022-2025, förlängs 2025-2027

**Dokumentet gäller för:** Stadens nämnder och majoritetsägda bolag

**Dokumentansvarig:** Avdelningen för demokrati och juridik vid stadsledningsförvaltningen.

## 1. Inledning

Vi vill att Helsingborg ska vara en öppen och inkluderande stad. För att lyckas med det ska vi skapa lika möjligheter för människor och gå före i arbetet med att förebygga och motverka all form av diskriminering.

Vi som arbetar i Helsingborgs stad har ett viktigt och fint uppdrag, nämligen att leverera jämlik och jämställd verksamhet till invånarna. För att kunna göra det måste vi förstå hur vardagen och behoven ser ut för olika invånare och arbeta innovativt för att lösa utmaningarna. Vi behöver utveckla våra verksamheter för att på ett bättre sätt synliggöra ojämlikhet och agera på det. Helsingborgs stad ska vara ett föredöme och i alla situationer stå upp för medmänsklighet, jämlikhet, öppenhet och respekt.

Vi behöver ta oss an utmaningarna om stora och ökande skillnader i livsvillkor mellan olika grupper av invånare i Helsingborg. Vi behöver minska människors upplevelser av otrygghet, kränkningar och diskriminering.

Arbetet för lika möjligheter handlar om att förebygga diskriminering men också om att främja lika möjligheter och säkerställa grundläggande mänskliga rättigheter. För att lyckas med principen i Agenda 2030 om att inte lämna någon

utanför behöver vi fokusera på de grupper som har längst väg för att få tillgång till mänskliga rättigheter och goda livsvillkor. Lika möjligheter i Helsingborg är en förutsättning för en smart, hållbar och jämlik stad.

### Planen ska skapa förändring och utveckling

Plan för lika möjligheter är vårt stadsövergripande verktyg i arbetet mot diskriminering och för mänskliga rättigheter. Planen omfattar samtliga sju diskrimineringsgrunder och socioekonomi. Diskrimineringsgrunderna enligt svensk lag:

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

Frågor om jämställdhetsintegrering, arbetet mot åldersdiskriminering, barnets rättigheter, antirasistiskt arbete, tillgänglighet och hbtqi-frågor är samlade i planen.

Den tidigare planen gällde åren 2017–2020 och erfarenheter och lärdomar av det arbetet ligger till grund för den nya planen.

Plan för lika möjligheter innehåller konkreta åtgärder och utgår från stadens livskvalitetsprogram som är vårt styrdokument för hållbar utveckling.

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. Vi behöver varandra för att lyckas.

**Helsingborg ska år 2035 vara den skapande, pulserande, globala, gemensamma och balanserade staden.**



## Hur ser ojämlikheten ut i Helsingborg?

Det finns olika sätt att ta reda på och synliggöra ojämlikhet bland invånare. Ett sätt är att analysera befintlig statistik utifrån olika variabler. Som en utgångspunkt för plan för lika möjligheter har vi analyserat folkhälsostatistik<sup>1</sup> utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Vi kan då se ojämlikheten i hälsa, trygghet, arbete, delaktighet och andra livsvillkor mellan olika grupper i Helsingborg. Här är några resultat:

- Personer med funktionsnedsättning, transpersoner och personer med annan sexuell läggning än heterosexuell har sämre fysisk och psykisk hälsa och livsvillkor än andra.
- Kvinnor har sämre psykisk hälsa och känner sig mer stressade, vilket syns redan i tidig ålder.

- Äldre invånare och utrikes födda har betydligt lägre socialt deltagande än genomsnittet.
- Män saknar emotionellt stöd i större utsträckning än kvinnor.
- Kvinnor i alla åldersgrupper är mer rädda än män att gå ut ensamma.
- Kvinnor utsätts i högre grad för kränkande behandling. För de män som utsätts för kränkande behandling beror den ofta på etnisk tillhörighet, hudfärg och religion.
- Sämre socioekonomiska förutsättningar i familjen påverkar flickors deltagande i föreningslivet mer än pojkars.

Vi har också genomfört en undersökning där människor i Helsingborg fått möjlighet att dela med sig av sina upplevelser och tankar om diskriminering och inkludering i Helsingborg.

Berättelserna ger exempel på vad personer upplever i vår stad och kan ge oss en djupare förståelse för diskriminering och exkludering. Berättelserna handlar om samtliga diskrimineringsgrunder och i princip alla delar av samhället. I berättelserna kan vi hitta beskrivningar om att många små händelser, som sker ofta och på många olika platser, tillsammans skapar ett mönster och en utsatthet. Det beskrivs till exempel som att utsattheten blivit vardag, något de lärt sig leva med och att det är små saker som sker dagligen.

Berättelserna handlade exempelvis om:

- Bristande tillgänglighet i form av hinder i den fysiska miljön och negativt bemötandet av personer med funktionsnedsättning.
- Sexism i form av mäns övergrepp och trakasserier av kvinnor samt beslut styrda av stereotypa normer.

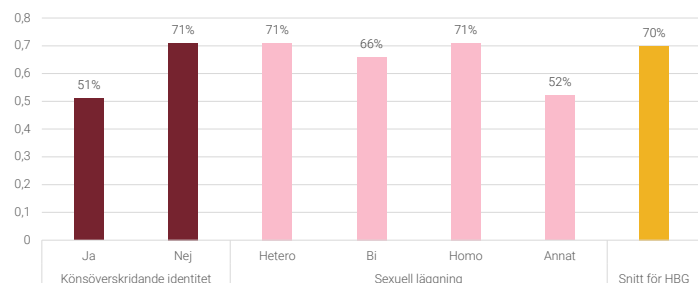
- Ålderism i form av negativ syn på äldre, digitalt utanförskap och diskriminering i arbetslivet.
- Transfobi i form av negativt bemötande och exkluderande lokaler och aktiviteter.

De som inte upplever staden som inkluderande efterfrågar förändringar inom följande områden: respekt och bemötande, lagar och regler, kunskap och kompetens, representation och delaktighet samt trygghet och säkerhet. Några beskriver också konkreta förändringar de vill se som till exempel att fysiska hinder i stadsmiljön ska tas bort, mötesplatser, insatser i skolan, sluta dela upp olika saker utifrån två kön.

Det är planens ambition att med åtgärderna försöka möta de utmaningar som vi ser i analyserna och i andra underlag.

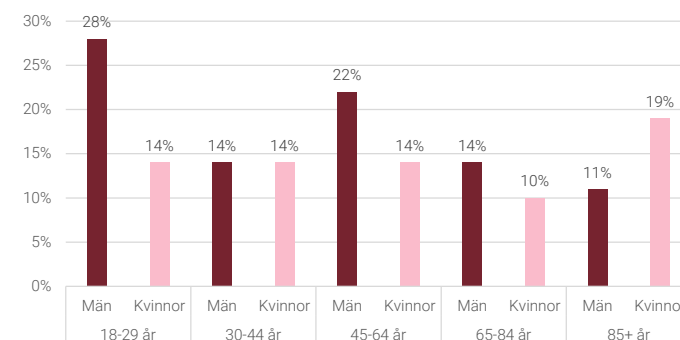
1. [Region Skånes Folkhälsorapport 2020](#). Ramboll. Nulägesanalys lika möjligheter i Helsingborg. 2021.

### Andel som skattar sin hälsa som bra per könsöverskridande identitet och sexuell läggning



Figur 1: Folkhälsomyndigheten, HLV 2022. Bearbetning av Helsingborgs stad 2023.

### Andel som saknar emotionellt stöd per ålder och kön



Figur 2: Folkhälsomyndigheten, HLV 2022. Bearbetning av Helsingborgs stad 2023.

## Ett viktigt och komplext uppdrag

Ett arbete för lika möjligheter är nödvändigt för att nå hög kvalitet och driva ett innovationsarbete som på riktigt löser de komplexa utmaningar som samhället och organisationen står inför. Vi behöver samarbeta med rättighetsbärare<sup>1</sup>, civilsamhälle och näringsliv för att hitta lösningarna.

Lika möjligheter ska vara en självklar del av vårt välfärdsuppdrag. Diskrimineringsgrunderna och lika möjligheter ska finnas med där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. 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.

1. Alla människor är rättighetsbärare och har rätt att få sina mänskliga rättigheter uppfyllda. Staten och alla anställda i offentlig verksamhet är skyldighetsbärare och ansvarar för att respektera, skydda och främja rättigheterna.

Exempel på såna normer kan vara att stå till höger i rulltrappan för att de som har bråttom ska kunna gå förbi till vänster. Det finns också normer som är kopplade till de sju diskrimineringsgrunderna som kan verka harmlösa men som styr vårt sätt att tänka och agera. Den som lever i enlighet med en viss norm tänker ofta inte på den utan normen blir synlig först när den bryts eller utmanas.

Personer som inte är en del av rådande normer riskerar att exkluderas och diskrimineras. Som exempel kan nämnas vithetsnormen där människor med ljus hudfärg sällan ifrågasätts kring sin svenskhet men människor med mörk hudfärg kan behöva förklara sin svenskhet. Heteronormen gör att det tas för givet att en människa attraheras av någon av motsatt kön än ens eget. Samhället är präglad av heteronormen i bilder, filmer och samtalen i fikarummen.

I arbetet med att skapa lika möjligheter är det viktigt att tänka på och granska vilka normer som du är en del av och hur det präglar dig och den verksamhet som du arbetar i. Genom att granska rådande normer kan vi hitta brister eller områden där våra verksamheter kan utvecklas och på så sätt bli mer öppna och inkluderande för fler människor. Det är detta vi menar när vi i planen nämner normkritik.

Komplexa problem löser ingen ensam. Istället behöver vi alla hitta handlingsutrymme och vårt bidrag för att lösa utmaningarna. Här kommer ett exempel som visar hur två verksamheter kan bidra till att lösa en samhällsutmaning.

### Samhällsutmaning

Personer med funktionsnedsättning har en sämre hälsa än personer utan funktionsnedsättning.

### Kommunal verksamhet

- Fritidsaktiviteter
- Stöd till arbetssökande.

### Insats eller förändring

- Anpassning av lokaler, aktiviteter och kommunikation så att alla oavsett funktionsförmåga kan delta.
- Dialog med företag om vikten av att anpassa arbetslivet för att öka tillgängligheten.

Figur 3: exempel på hur vi kan påverka komplexa samhällsutmaningar.



I arbetet med lika möjligheter är det viktigt att vara medveten om att flera diskrimineringsgrunder med tillhörande normer och privilegier hänger samman (intersektionalitet). Tillsammans påverkar de en människas möjligheter att delta och få sina rättigheter tillgodosedda. När vi använder ett intersektionellt perspektiv i arbetet hjälper det oss att synliggöra olikheter, behov och livssituationer i våra målgrupper.

I exemplet om personer med funktionsnedsättning behöver vi till exempel arbeta utifrån att kvinnor med funktionsnedsättning har sämre hälsa än män och att transpersoner och de med annan sexuell läggning än hetero har sämre hälsa.

Oavsett vilken fråga vi tar oss an behöver vi börja gräva lite djupare i analysen av målgrupperna. I exemplet ovan börjar vi med funktionsnedsättning och vidgar till kön och sexuell läggning. Om vi lägger till fler perspektiv hjälper det oss att förstå ett problem bättre och att utforma mer träffsäkra insatser.

#### **Avgränsningar och prioriteringar**

Arbete för lika möjligheter är ett brett och komplext område. Alla problem, behov eller tänkbara insatser ryms inte i den här planen. Planen fokuserar på vissa utvalda utmaningar i Helsingborg idag med åtgärder som ska göra

skillnad i arbetet för lika möjligheter de kommande åren. Planen inrymmer inte de aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering som åligger Helsingborgs stad som arbetsgivare utifrån diskrimineringslagen. Det finns andra utmaningar som vi på kommunal nivå saknar rådighet över och som istället måste lösas av andra aktörer eller på regional och nationell nivå.

Det finns mycket mer som har betydelse för att skapa en jämlik och hållbar stad men vi måste börja någonstans för att kunna skapa lärande inom organisationen och sedan kunna växla upp arbetet.



## 2. Lagkrav och koppling till andra styrdokument

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 det här räckt som lagkrav men verkligheten ser annorlunda ut. Människor som bryter mot normer kopplade till diskrimineringsgrunderna riskerar att inte få sina rättigheter tillgodosedda, ha sämre möjligheter än andra och utsatts 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 könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Det finns också en rad lagar kopplade till särskilda verksamheter, exempelvis skollagen, lagen om stöd och service

till vissa funktionshindrade som berör arbetet med lika möjligheter.

Plan för lika möjligheter tar sin utgångspunkt i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna med tillhörande konventioner:

- avskaffande av all form av
- diskriminering av kvinnor
- avskaffande av alla former av
- rasdiskriminering
- barnets rättigheter
- rättigheter för personer med
- funktionsnedsättning.

Planen relaterar också till nationella målen och strategier för:

- antirasism
- arbete mot segregation och utanförskap
- barn- och ungdomspolitiken
- demokrati
- diskriminering
- folkhälsa
- funktionshinderpolitiken
- hbtqi-personers rättigheter
- integration
- jämställdhet
- mänskliga rättigheter.

Plan för lika möjligheter har Helsingborgs livskvalitetsprogram som utgångspunkt och frågorna är viktiga perspektiv i vårt trend- och omvärldsarbete. Helsingborgs stad har tagit

flera viktiga steg i syfte att motverka diskriminering och främja lika möjligheter. Åtagandena utifrån dessa beslut har samlats i denna plan och här är några exempel:

- 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.
- Anslutit till den regionala strategin Ett jämställt Skåne.

Vårt arbete för lika möjligheter i verksamheterna gentemot våra invånare och kunder är nära sammankopplat med vårt interna arbete mot diskriminering och för god arbetsmiljö. Både det externa och interna arbetet för lika möjligheter är beroende av att medarbetare har kunskap, kompetens och erfarenheter om mänskliga rättigheter. En brist på representation inom organisationen kan betyda avsaknad av perspektiv, kompetenser och erfarenheter som i sin tur kan påverka kvaliteten på de tjänster och service vi levererar.

Vi vill vara en attraktiv och intressant arbetsgivare som kännetecknas av god kvalitet, innovationsförmåga och effektivitet och strävar därför mot en bred representation som speglar samhället och som invånare kan känna igen sig i.

Våra arbetsplatser ska vara trygga, tillgängliga och inkluderande för att attrahera en mångfald av människor.

Genom att arbeta med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen förebygger vi diskriminering och främjar lika rättigheter och möjligheter i vår organisation. Det interna arbetet mot diskriminering och för lika möjligheter bedriver vi utifrån arbetsgivarpolicyn, plan för attraktiv arbetsgivare och stadens rutin gällande särbehandling, trakasserier och represalier. Som stöd i arbetet finns bland annat materialet LikaOlika och stadens medarbetarenkät.

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

- biblioteksplanen
- Helsingborgs stads program för nationella minoriteternas rättigheter
- kulturprogrammet
- mark- och boendeprogrammet
- servicepolicyn.

### 3. Stöd och organisation

Arbetet med lika möjligheter innefattar flera tvärgående frågor som förvaltningar och bolag ska integrera i sina verksamheter. För det behövs ett tydligt stöd.

Stadsledningsförvaltningens avdelning för demokrati och juridik är dokumentansvarig och ansvarar för att utveckla en central hållbar stödstruktur för implementering av lika möjligheter. Stödet ska fokusera på:

- Verksamhetsstöd i genomförandet av planens åtgärder och i arbetet med lika möjligheter.
- Kunskap och utbildning till tjänstepersoner och politiker.
- Erfarenhetsutbyte och lärande.
- Stöd i analyser och uppföljning.
- Kommunikation om stadens arbete.

För respektive åtgärd i planen finns ansvar för genomförande och ansvar för samordning. Förvaltningar och bolag ansvarar för att:

- Genomföra insatser kring de åtgärder i planen där förvaltningen eller bolaget står som genomförande- eller samordningsansvarig.
- Utforma en hållbar struktur och organisation för att arbeta för lika möjligheter.

- Medarbetarna har tillräcklig kunskap och stöd för att genomföra åtgärderna i planen.
- Möjliggöra och uppmuntra medarbetare att delta i utbildningar, utvecklingsprocesser och lärande om lika möjligheter och diskriminering.

En styrgrupp kommer att följa implementeringen av plan för lika möjligheter.



## 4. Åtgärder

### VERKSAMHETSSTYRNING

1. Vi ska utforska hur verksamheten kan bidra till lika möjligheter i arbetet med vår nulägeskoll, verksamhetsplan och i verksamhetsdialoger.

### ANALYS

2. Vi ska testa sätt att beskriva konsekvenser utifrån lika möjligheter i beslutsunderlag.

3. Vi ska presentera och analysera statistik som rör individer, utifrån kön och andra faktorer (till exempel ålder, funktionsnedsättning, stadsdel, utbildningsnivå, inrikes-/utrikesfödd).

4. Vi ska genomföra insatser för att ta reda på olika gruppers erfarenheter och upplevelser av service och bemötande i kontakt med våra verksamheter.

### KOMMUNIKATION

5. Vi ska utveckla vårt arbete med tillgänglig, normkritisk och inkluderande kommunikation.

### INKLUDERA FLER

6. Vi ska arbeta aktivt för att våra verksamheter och dialoger ska nå fler grupper av människor, i synnerhet de som idag deltar i mindre utsträckning.

7. Vi ska se till att våra lokaler och aktiviteter är inkluderande och tillgänglighetsanpassade samt att vi tydligt kommunicerar ut den informationen.

### SAMVERKAN MED CIVILSAMHÄLLET

8. Vi ska öka samverkan med civilsamhället om insatser för antidiskriminering och lika möjligheter.

9. Vi ska erbjuda kunskaps- och metodstöd till föreningar i arbetet för lika möjligheter och inkludering.

10. Vi ska kontinuerligt lyfta frågor om antidiskriminering och lika möjligheter i kommunala råd, samråd med nationella minoriteter, brukarråd, samt möten med civilsamhället och invånare.

11. Vi ska i samverkan med civilsamhället utveckla invånarnas möjligheter till rådgivning och vägledning i frågor som rör mänskliga rättigheter och diskriminering.

### FÖRETAG

12. Vi ska utveckla arbetet kring antidiskriminering, tillgänglighet och mänskliga rättigheter i inköp och upphandling.

13. Vi ska utveckla hur det företags- och näringslivsfrämjande arbetet kan bidra till lika möjligheter.

14. Vi ska öka samverkan med näringslivet om insatser för antidiskriminering och lika möjligheter.

### SKOLAN

15. Vi ska utveckla och stärka stödet till personal i förskolor, skolor och fritidshem i deras demokrati- och värdegrundsuppdrag med särskilt fokus på de sju diskrimineringsgrunderna.

### FÖREBYGGA VÅLD

16. Vi ska stärka det förebyggande arbetet mot våld i nära relationer.

17. Vi ska utveckla arbetet med att identifiera och förebygga hatbrott.



#### 4.1 VERKSAMHETSSTYRNING

Arbetet för lika möjligheter ska vara en integrerad del av stadens kärnverksamhet samt kvalitets- och innovationsarbete för att vi ska göra verklig skillnad för människors livskvalitet. Våra beslut blir mer träffsäkra, våra analyser bättre och våra verksamheter mer effektiva när de utgår från människors faktiska behov. För att göra det behöver vi ställa kritiska frågor om vemns behov vi uppfyller och vem vi inkluderar. Vilka normer och föreställningar påverkar de beslut vi fattar och vad blir effekterna av det?

Analysen om lika möjligheter i Helsingborg visar på några av de behov och utmaningar som finns och är tillsammans med verksamheternas underlag och data grund för analys och planering. Vårt innovationsarbete är ett verktyg för att lösa stadens utmaningar. I det arbetet är det viktigt att analysera och se till invånares olika förutsättningar, behov och utmaningar.

Styrning för lika möjligheter handlar främst om att titta på de uppdrag och insatser vi redan planerar och se hur lika möjligheter kan integreras. När lika möjligheter benämns och finns med i analys och planering blir det också en

del av utförandet och uppföljningen. En åtgärd i en verksamhetsplan om att ta fram kvalitetsindikatorer kan till exempel utvecklas genom att dela upp och analysera indikatorerna utifrån kön, ålder, funktionsnedsättning med mera för att få en bättre bild om verksamheten är rättvis och likvärdig.

På samma sätt kan en utmaning om att arbeta mer medskapande och involvera invånarna handla om att beskriva vilka grupper verksamheten inte når idag och vad som kan göras för att nå en större mångfald av personer.

**Åtgärd 1: Vi ska utforska hur verksamheten kan bidra till lika möjligheter i arbetet med vår nulägeskoll, verksamhetsplan och i verksamhetsdialoger.**

**Ansvar för genomförande:**  
alla förvaltningar.

**Ansvar för samordning:**  
stadsledningsförvaltningen  
(avdelningen för ekonomi och styrning).

*Bidrar till följande fokusområden i livskvalitetsprogrammet: stärka demokratin, förbättra integrationen, skapa goda uppväxtvillkor för alla barn, öka jämställdheten, öka tryggheten, förbättra hälsan, öka tillgänglighet till upplevelser, öka sysselsättningen, förbättra människors livsmiljö.*



## 4.2 ANALYS

Ojämligheten mellan olika grupper i Helsingborg ökar i flera avseenden. För att minska skillnaderna, kunna tillhandahålla likvärdig service och inkludera verksamheter samt bygga en socialt hållbar stad behöver vi bli bättre på att synliggöra hur ojämlikheten ser ut och hur väl våra insatser träffar.

I våra analyser om lika möjligheter ser vi skillnader utifrån kön exempelvis i frågor som gäller trygghet, psykisk hälsa och delaktighet. För personer med funktionsnedsättning, utrikes födda och hbtqi-personer är livsvillkoren i många fall sämre än för personer som tillhör normen.

För att få bättre underlag och analyser behöver vi dela upp den statistik vi har utifrån kön men även andra variabler. När vi gör det kan vi se hur den kommunala verksamheten möter olika gruppers behov och rättigheter. Vi behöver också synliggöra och använda det i de underlag vi använder när vi fattar beslut. När vi synliggör skillnader och bedömer konsekvenser kan vi också ta mer effektiva beslut, utveckla bättre insatser och verksamheter samt få syn på normer och föreställningar som påverkar våra beslut och verksamheter.

Ofta styr normer, värderingar och antaganden sättet vi levererar verksamhet, i

många fall omedvetet. Genom att följa upp och utvärdera vår service och bemötande, digitalt som icke, kan vi synliggöra brister och utvecklingsområden för att skapa ökad likvärdighet, bättre bemötande och mer kvalitativ service i linje med stadens servicepolicy.

**Åtgärd 2: Vi ska testa sätt att beskriva konsekvenser utifrån lika möjligheter i beslutsunderlag.**

**Ansvar för genomförande:**  
alla förvaltningar och bolag.

**Ansvar för samordning:**  
stadsledningsförvaltningen (staben).

**Åtgärd 3: Vi ska presentera och analysera statistik som rör individer, utifrån kön och andra faktorer (till exempel ålder, funktionsnedsättning, stadsdel, utbildningsnivå, inrikes/utrikesfödd).**

**Ansvar för genomförande:**  
alla förvaltningar och bolag.

**Ansvar för samordning:**  
stadsledningsförvaltningen (avdelningen för ekonomi och styrning).

**Åtgärd 4: Vi ska genomföra insatser för att ta reda på olika gruppers erfarenheter och upplevelser av service och bemötande i kontakt med våra verksamheter.**

**Ansvar för genomförande:**  
alla förvaltningar och bolag.

**Ansvar för samordning:**  
stadsledningsförvaltningen (avdelningen för demokrati och juridik).

Bidrar till följande fokusområden i livskvalitetsprogrammet: stärka demokratin, förbättra integrationen, skapa goda uppväxtvillkor för alla barn, öka jämställdheten, öka tryggheten, förbättra hälsan, öka tillgänglighet till upplevelser, öka sysselsättningen, förbättra människors livsmiljö.



#### 4.3 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 information. Det normkritiska arbetet syns på olika håll i organisationens verksamheter men det finns flera utvecklingsområden. I uppföljningsrapporten för plan för lika möjligheter 2020 framkommer att flera aktörer upplever att stadens kommunikation och tilltal är riktad till en snäv norm och mer utveckling behövs för att fler ska känna sig inkluderade.

Vår kommunikation, såväl internt som externt, ska motverka fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som kan förstärka normer och stereotyper. Det är viktigt att verksamheter gör analyser över vilka målgrupper som nås eller inte för att kunna hitta nya sätt eller kanaler för kommunikation. Vi vill att det digitala utanförskapet ska minska och att fler känner sig delaktiga i samhället.

En mer inkluderande kommunikation kan också handla om att vi blir bättre på att berätta och kommunicera när vi gör insatser som främjar lika möjligheter. Stadens nätverk av kommunikatörer är en central stödfunktion kring frågorna gällande tillgänglig, jämlik och normkritisk kommunikation i förvaltningarna och bolagen.

**Åtgärd 5: Vi ska utveckla vårt arbete med tillgänglig, normkritisk och inkluderande kommunikation.**

**Ansvar för genomförande:**  
alla förvaltningar och bolag.

**Ansvar för samordning:**  
stadsledningsförvaltningen  
(kommunikationsenheten).

*Bidrar till följande fokusområden i livs-kvalitetsprogrammet: stärka demokratin, öka tillgängligheten till upplevelser, förbättra integrationen, öka jämställdheten, goda uppväxtvillkor för alla barn.*



#### 4.4 INKLUDERA FLER

Delaktighet är en viktig princip för demokrati och mänskliga rättigheter. Vi vill att alla oavsett bakgrund har likvärdiga förutsättningar och samma möjligheter att ta del av sina mänskliga rättigheter. Då behöver vi hitta innovativa och smarta sätt att nå de människor som vi vanligtvis inte når. Vi kan till exempel se att äldre, unga tjejer, utrikes födda, personer med funktionsnedsättning och hbtqi-personer har lägre socialt deltagande.

Valdeltagandet skiljer sig mellan olika grupper och olika stadsdelar i Helsingborg och hänger ofta ihop med utbildning och socioekonomi. När vi har invånardialog har vi svårt att nå vissa grupper vilket gör att somliga röster inte blir hörda och underlagen blir mindre representativa.

En förutsättning för att kunna delta i våra verksamheter är att våra lokaler är tillgängliga samt fysiskt och socialt inkluderande. Det kan handla om trösklar, hissar, hörslingor, flex-omklädningsrum och toaletter men också om symboler, bemötande, jargong samt digital kompetens och tillgång. Den fysiska planeringen av staden har också betydelse. Vissa grupper exempelvis barn, unga tjejer, hbtqi-personer, personer med funktionsnedsättningar kan vara i behov av separata trygga rum för att kunna möta och samspela med andra. Bättre information om lokaler och verksamheters utformning och tillgänglighetsanpassning skulle underlätta för flera målgrupper av invånare och besökare.



**Åtgärd 6: Vi ska arbeta aktivt för att våra verksamheter och dialoger ska nå fler grupper av människor, i synnerhet de som idag deltar i mindre utsträckning.**

**Ansvar för genomförande:**

arbetsmarknadsförvaltningen, kulturförvaltningen, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen, stadsledningsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen.

**Ansvar för samordning:**

stadsledningsförvaltningen (avdelningen för demokrati och juridik).

**Åtgärd 7: Vi ska se till att våra lokaler och aktiviteter är inkluderande och tillgänglighetsanpassade samt att vi tydligt kommunicerar ut den informationen.**

**Ansvar för genomförande:**

fastighetsförvaltningen, Helsingborgshem, Hasab, kulturförvaltningen, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen, stadsledningsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen.

**Ansvar för samordning:**

fastighetsförvaltningen och skol- och fritidsförvaltningen.

*Bidrar till följande fokusområden i livskvalitetsprogrammet: förbättra hälsan, öka tillgängligheten till upplevelser, förbättra integrationen, skapa goda uppväxtvillkor för alla barn, öka jämställdheten, stärka demokratin, skapa ett mer robust samhälle.*

**"Att ta sig runt med elrullstol innebär svårigheter i Helsingborg. Lokalbussarna kan inte ta elrullstolar. Trappor, ojämn gatubeläggning, inga ramper, trånga hissar eller inga hissar. Trafikljus som slår om för snabbt så man hamnar mitt i gatan. För höga trottoarkanter utan kantanpassningar så man får köra och leta efter dem. Människorna är fantastiska och hjälper gärna till men logistiken när ni planerar detta sköna nya Helsingborg lämnar allt övrigt att önska."**

CITAT FRÅN ENKÄT OM DISKRIMINERING

#### 4.5 SAMVERKAN MED CIVILSAMHÄLLET

Civilsamhällets roll som samhällsaktör i Helsingborg är viktig. Många föreningar och organisationer driver frågor kring lika möjligheter och har mycket kunskap, erfarenheter och engagemang. Samverkan behöver ske på flera nivåer. I genomförandet av verksamheternas insatser för lika möjligheter kan civilsamhället spela en stor roll. Dialog och samverkan med civilsamhället är också ett sätt att öka kunskapen och hitta träffsäkra insatser. De står i många fall närmre invånarna, kan se behov och nå ut på andra sätt än staden.

Staden ger ekonomiskt stöd till många föreningar som bedriver viktig verksamhet för stadens invånare. Vi kan utveckla arbetet gentemot föreningarna så att de kan leva upp till det demokratikrav som ställs tillsammans med det ekonomiska stödet.

Att involvera fler grupper och perspektiv är en förutsättning för arbetet med stadens utmaningar och innovation. Det finns flera etablerade samverkansformer mellan stad och föreningsliv, näringsliv och invånare. För att öka vår kunskap om hur situationen och behoven ser ut kopplat till arbete med antidiskriminering, mänskliga rättigheter,

lika möjligheter behöver frågorna lyftas i befintliga forum och samverkan med civilsamhället stärkas.

Det är viktigt att människor i vår stad vet var de kan få stöd och hjälp om de upplevt kränkningar, diskriminering eller när de upplever att deras rättigheter inte tillgodosetts. Undersökningar<sup>1</sup> visar att få människor i Helsingborg vet var de kan få stöd och vägledning. Det ska finnas tillgängligt och medmänskligt stöd för de som utsatts för rasism och diskriminering och vi ska tydligt informera invånare om det här.

Det saknas idag en tydlig funktion för barn och unga där de kan vända sig ifall de upplever att deras rättigheter inte tillgodoses. Det här kan utvecklas med hjälp av erfarenheter från befintliga rådgivningsfunktioner bland annat på stadens kontaktcenter.

##### **Åtgärd 8: Vi ska öka samverkan med civilsamhället om insatser för antidiskriminering och lika möjligheter.**

**Ansvar för genomförande:** arbetsmarknadsförvaltningen, kulturförvaltningen, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stads-

byggnadsförvaltningen, stadsledningsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen.

**Ansvar för samordning:** stadsledningsförvaltningen (avdelningen för demokrati och juridik).

##### **Åtgärd 9: Vi ska erbjuda kunskaps- och metodstöd till föreningar i arbetet för lika möjligheter och inkludering.**

**Ansvar för genomförande:** arbetsmarknadsförvaltningen, kulturförvaltningen, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsledningsförvaltningen.

**Ansvar för samordning:** stadsledningsförvaltningen (avdelningen för demokrati och juridik).

##### **Åtgärd 10: Vi ska kontinuerligt lyfta frågor om antidiskriminering och lika möjligheter i kommunala råd, samråd med nationella minoriteter, brukarråd samt möten med civilsamhället och invånare.**

**Ansvar för genomförande:** alla förvaltningar och bolag.

**Ansvar för samordning:** stadsledningsförvaltningen (avdelningen för demokrati och juridik).

##### **Åtgärd 11: Vi ska i samverkan med civilsamhället utveckla invånarnas möjligheter till rådgivning och vägledning i frågor som rör mänskliga rättigheter och diskriminering.**

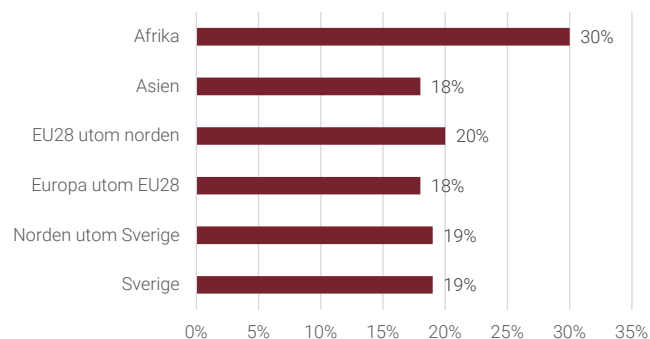
**Ansvar för genomförande:** arbetsmarknadsförvaltningen, kulturförvaltningen, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsledningsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen.

**Ansvar för samordning:** stadsledningsförvaltningen (avdelningen för demokrati och juridik).

*Bidrar till följande fokusområden i livskvalitetsprogrammet: stärka demokratin, öka tillgängligheten till upplevelser, öka jämställdheten, förbättra integrationen, öka tryggheten, skapa goda uppväxtvillkor för alla barn.*

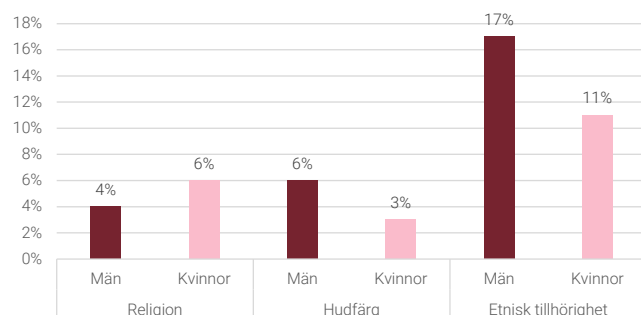
1. Helsingborgs stad. Berättelser som upplevd diskriminering. 2021

#### Andel som blivit utsatt för kränkande behandling senaste 3 månaderna, per födelseland



Figur 4: Folkhälsomyndigheten, HLV 2022. Bearbetning av Helsingborgs stad 2023.

#### Andel av de som blivit utsatta för kränkningar som anger att det hade att göra med:



Figur 5: Folkhälsomyndigheten, HLV 2022. Bearbetning av Helsingborgs stad 2023.

”Jag är av utländsk bakgrund. Överallt jag går så är det alltid någon som tittar konstigt på mig. Går man in i en affär så känner man sig iakttagen. På kollektivtrafiken så vill folk inte sitta bredvid en. Kör man bil och polisen ser en så vet man att de gör en slagning på bilen. Vardagsrasismen är numera så pass vardag att man lärt sig leva med det. Hur integrerad man än blir i samhället så kommer man aldrig att ses som svensk. Jag har bott i Sverige sedan - 87.”

CITAT FRÅN ENKÄT OM DISKRIMINERING

## 4.6 FÖRETAG

Företag är viktiga aktörer i arbetet mot diskriminering och för lika möjligheter. Flera företag i Helsingborg arbetar aktivt mot diskriminering, men det finns intresse och möjligheter att utveckla arbetet och öka samverkan för lika möjligheter. Förutom bättre livsvillkor för människor finns det flera andra potentiella vinster för företag och samhälle.

Staden spelar en viktig roll som inköpare för att de företag som levererar varor och tjänster till Helsingborgs stad ska bidra till lika möjligheter. Inköpsprocessen är ett verktyg för att bidra till universell utformning för ökad tillgänglighet och aktivt arbete för antidiskriminering och lika möjligheter.

Stadens ambitioner handlar om att stärka och främja näringslivet för att skapa en hållbar plats som är attraktiv för människor och företag. Det företags- och näringslivsfrämjande arbetet kan på flera sätt bidra till att människor får lika möjligheter att till exempel driva företag, delta i arbetskraften och att företag får goda förutsättningar att arbeta för inkludering.

**Åtgärd 12: Vi ska utveckla arbetet kring antidiskriminering, tillgänglighet och mänskliga rättigheter i inköp och upphandling.**

**Ansvar för genomförande:**  
alla förvaltningar och bolag.

**Ansvar för samordning:**  
stadsledningsförvaltningen  
(avdelningen för ekonomi och styrning).

**Åtgärd 13: Vi ska utveckla hur det företags- och näringslivsfrämjande arbetet kan bidra till lika möjligheter.**

**Ansvar för genomförande:**  
arbetsmarknadsförvaltningen,  
miljöförvaltningen, socialförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen, stadsledningsförvaltningen.

**Ansvar för samordning:**  
stadsledningsförvaltningen  
(avdelningen näringsliv och marknad).

**Åtgärd 14: Vi ska öka samverkan med näringslivet om insatser för antidiskriminering och lika möjligheter.**

**Ansvar för genomförande:**  
alla förvaltningar och bolag.

**Ansvar för samordning:**  
stadsledningsförvaltningen  
(avdelningen näringsliv och marknad).

*Bidrar till följande fokusområden i livskvalitetsprogrammet: öka sysselsättningen, förbättra integrationen, och öka jämställdheten.*

#### 4.7 SKOLAN

Att fokusera på barn och ungas uppväxtvillkor är en central fråga för att skapa förutsättningar för god livskvalitet och utjämna skillnader i staden. Att alla barn och unga klarar skolan är en viktig förutsättning och skyddsfaktor för hälsan. Att skapa en trygg fysisk och social miljö, bra bemötande och skydd från mobbning, kränkningar och hedersrelaterat våld och förtryck är del av skolans demokrati- och värdegrundsuppdrag. Det är centralt för att barn ska klara av kunskapsmålen. Ändå upplever vissa barn och unga i våra skolor otrygghet, kränkningar, hot och våld exempelvis utifrån kön, etnicitet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och könsidentitet.

Kunskapen om diskrimineringsgrunderna behöver öka. Vi behöver förstärka kompetensen om pedagogik och metodik som till exempel motverkar rasism, destruktiva normer kring maskulinitet och som främjar jämställdhet och hbtqi-personers rättigheter.

**Åtgärd 15: Vi ska utveckla och stärka stödet till personal i förskolor, skolor och fritidshem i deras demokrati- och värdegrundsuppdrag med särskilt fokus på de sju diskrimineringsgrunderna.**

**Ansvar för genomförande:**  
skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen.

**Ansvar för samordning:**  
skol- och fritidsförvaltningen.

*Bidrar till följande fokusområden i livskvalitetsprogrammet: förbättra hälsan, förbättra integrationen, öka tryggheten, öka jämställdheten och skapa goda uppväxtvillkor för alla barn.*

**"Jag är en transkille och var tvungen att byta om i tjejernas omklädningsrum i ett helt läsår efter att jag kom ut, inför varje idrottslektion. Jag hade mycket hellre bytt om enskilt, bland annat för att jag har varit med om att andra har ifrågasatt varför jag är i tjejernas omklädningsrum och för att det känns fel då jag inte är en tjej. Detta gav mig extra mycket ångest inför idrottslektionerna."**

CITAT FRÅN ENKÄT OM DISKRIMINERING



#### 4.8 FÖREBYGGA VÅLD

Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck är frågor som handlar om rätten till trygghet, hälsa och jämställdhet. Det som sker i nära relationer i privata miljöer och på internet påverkar också människors upplevelser av otrygghet i det offentliga rummet. Kvinnor, transpersoner och personer med funktionsnedsättning uppger i större utsträckning än andra att de är rädda för att gå ut ensamma i Helsingborg. De utsätts även i högre utsträckning för kränkande behandling och har ofta en särskilt utsatthet vid våld i nära relation.<sup>1</sup>

Män misstänks oftare för våldsbrott<sup>2</sup> och utsätts oftare för våld generellt. När kvinnor utsätts för våld sker det oftast i hemmet, upprepade gånger och av en närstående. Kränkningar och hatbrott på grund av exempelvis hudfärg, etnicitet, religion, sexuell läggning eller könsidentitet är annat slags våld som sker i flera miljöer och i vardagen. Likaså är sexuella övergrepp, sexköp och människohandel brott som påverkar säkerhet och trygghet i både offentliga och privata miljöer.

Många aktörer kan bidra till att förebygga och hantera våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck. På så sätt blir det här en fråga för hela staden som knyter an till det brottsförebyggande

och trygghetsskapande arbetet, arbetet för livskvalitet och integration. Förebyggande arbete på en arena leder till att våldet minskar på andra platser.

Socialförvaltningen har idag flera insatser riktade både till våldsutsatta och till våldsutövare när våldet väl har skett. Även Helsingborgshem har insatser för att upptäcka våld i nära relationer. För att förhindra att våldet sker eller upptäcka det tidigare behöver vi fler insatser för att motverka destruktiva normer kring maskulinitet och hederskultur. Vi behöver också stärka jämställdhetsarbetet och öka kompetensen att kunna identifiera och hantera våldsutsatthet och våldsutövande.

#### Åtgärd 16: Vi ska stärka det förebyggande arbetet mot våld i nära relationer.

**Ansvar för genomförande:** arbetsmarknadsförvaltningen, Helsingborgshem, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsledningsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen.

**Ansvar för samordning:** socialförvaltningen och stadsledningsförvaltningen (enheten för trygghet och säkerhet).

#### Åtgärd 17: Vi ska utveckla arbetet med att identifiera och förebygga hatbrott.

##### Ansvar för genomförande:

arbetsmarknadsförvaltningen, fastighetsförvaltningen, Helsingborgshem, skol- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen, stadsledningsförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen.

##### Ansvar för samordning:

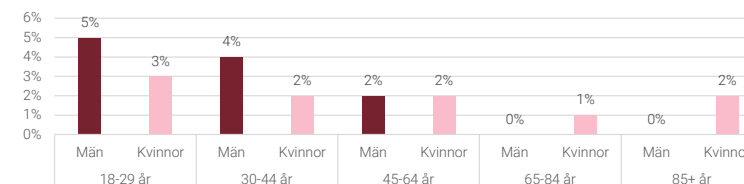
socialförvaltningen och stadsledningsförvaltningen (enheten för trygghet och säkerhet).

Bidrar till följande fokusområden i livskvalitetsprogrammet: öka tryggheten, öka jämställdheten, skapa goda uppväxtvillkor för alla barn och förbättra hälsan.

**”På ett antal krogar i Helsingborg har jag varit med om sexuella trakasserier i form av att äldre män tagit sig friheten att tafs. Detta har inneburit att jag är betydligt mer vaksam samt aldrig står ensam på krog.”**

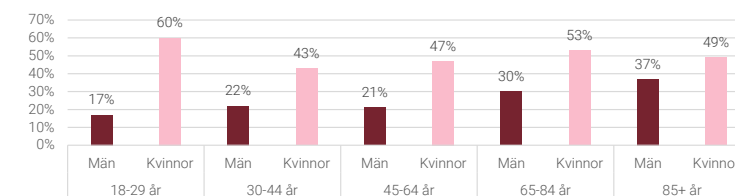
CITAT FRÅN ENKÄT OM  
DISKRIMINERING

#### Andel som blivit utsatt för våld senaste 12 månaderna per kön och ålder



Figur 6: Folkhälsomyndigheten, HLV 2022. Bearbetning av Helsingborgs stad 2023.

#### Andel som är rädda att gå ut ensamma per kön och ålder



Figur 7: Folkhälsomyndigheten, HLV 2022. Bearbetning av Helsingborgs stad 2023.

1. Folkhälsomyndigheten, HLV 2022. Bearbetning av Helsingborgs stad 2023.

2. [Misstänkta: Brå](#), Misstänkta personer

## 5. Uppföljning

Uppföljningen av plan för lika möjligheter kommer fokusera på två områden; utveckling och genomförande. Uppföljningen ska kommuniceras internt och externt samt användas för lärande och utveckling. Eftersom stadens utmaningar när det gäller lika möjligheter är komplexa och likaså lösningarna är det svårt att mäta de direkta effekterna av våra insatser. Även om vi inte alltid kan se de direkta sambanden mellan våra insatser och förändringar i samhället är det viktigt att både följa utvecklingen och implementering.

### Utveckling av lika möjligheter

Efter att planens giltighetstid tar slut ska en uppföljning av läget för lika möjligheter i Helsingborg genomföras i likhet med den nulägesanalys som är ett av underlagen för planen. Effekter analyseras också delvis i uppföljningen av livskvalitetsprogrammet. Effekter ska analyseras både med hjälp av statistik och erfarenheter från vår organisation, civilsamhälle, näringsliv, akademi och invånare.

### Genomförande av planen

För att bidra till ett lärande om att arbeta för lika möjligheter kommer genomförandet av planen att följas upp.

Vartannat år sammanställer vi en samlad bild med status för åtgärderna och rapporterar till kommunstyrelsen. Uppföljningen ska utformas med fokus på erfarenhetsutbyte och dialog så att den bidrar till verksamheternas egen utveckling och lärande samt en samlad bild för stadens insatser för lika möjligheter.

Avdelningen för demokrati och juridik på stadsledningsförvaltningen ansvarar för revidering, uppföljning och kommunikation av planen.



