



Datum

Tjänsteskrivelse

Vår referens

Jenny Kiiskinen

Utvecklingssekreterare

emelic.andersson5@malmo.se

Anmälan av inkomna skrivelser - oktober 2019 MNN-2019-115

Sammanfattning

Kommunfullmäktige har antagit tre utvecklingsplaner: *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad* (antogs 2010), *Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering* (antogs 2011) samt *Utvecklingsplan för arbetet med barnets rättigheter i Malmö stad* (antogs 2017). Samtliga planer gäller till och med 2020. Stadskontoret har i uppdrag att stödja, samordna och följa upp arbetet med planerna. Detta ärende behandlar årsrapport 2018 för *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad*.

Tjänsteskrivelsens första del innehåller en redogörelse för gemensamma aktiviteter som genomförts under 2018 liksom en beskrivning av gemensamma utmaningar för de tre uppdragen. En övergripande utmaning är organisationens förmåga att ”hålla i och hålla ut”, en utmaning som kommer med allt implementerings- och förändringsarbete. En annan utmaning är att integrera jämställdhet, antidiskriminering och barnets rättigheter i ordinarie målstyrning och uppföljning, liksom ett behov av att utveckla former för uppföljning av effekterna av arbetet i ordinarie målstyrning och uppföljningssystem.

Tjänsteskrivelsens andra del redogör för uppföljningen av Malmö stads samlade arbete med fokus på antidiskriminering för 2018. Uppföljningen påvisar att det skett positionsförflyttningar framåt. Till exempel visar analysen av kommunfullmäktigemålen att det finns formuleringar som, när de ses som en helhet, kan bidra med *riktning* för stadens arbete för ett mer jämlikt Malmö. Det finns även tydligare samt fler mål och åtaganden som specifikt fokuserar på arbetet för lika rättigheter och möjligheter och som formuleras inom fler målområden än enbart målområde 4 (En öppen stad). Utöver detta kan nämnas att fler nämnder än tidigare förtydligar att arbetet med antidiskriminering utgör en del av kärnuppdraget. Uppföljningen visar även att det finns kvarstående utmaningar för staden att förhålla sig till. Mål, åtaganden och insatser utifrån det juridiskt bindande ramverket för mänskliga rättigheter behöver stärkas, liksom att det finns behov av ökade ansträngningar med koppling till diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet (inklusive hudfärg), religion eller annan trosuppfattning.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Kommunfullmäktige godkänner årsrapport 2018 för antidiskriminering och översänder den till alla nämnder för beaktande i det fortsatta arbetet med antidiskriminering.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse KSAU 190805 Årsrapport 2018 Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad
- Årsrapport 2018 - Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad
- Bilaga Årsrapport 2018 Antidiskriminering - Malmö stads arbete för lika rättigheter och möjligheter

Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2019-08-05

Kommunstyrelsen 2019-08-14

Kommunfullmäktige 2019-09-05

Beslutet skickas till

Samtliga nämnder

Ärendet**Inledning**

Kommunfullmäktige har antagit följande tre utvecklingsplaner:

- *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad* (antogs 2010 och gäller till 2020)
- *Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering* (antogs 2011 och gäller till 2020)
- *Utvecklingsplan för arbetet med barnets rättigheter i Malmö stad* (antogs 2017 och gäller till 2020)

Utvecklingsplanerna syftar till ett systematiskt och samordnat utvecklingsarbete där jämställdhet, antidiskriminering och barnets rättigheter integreras i ordinarie målstyrning och uppföljning. Stadskontoret har i uppdrag att stödja, samordna och följa upp arbetet med utvecklingsplanerna. I utvecklingsplanerna anges att arbetet ska följas upp och återrapporteras till kommunstyrelsen årligen.

Detta ärende behandlar årsrapport 2018 för *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad*. Vissa delar av arbetet sker gemensamt med utgångspunkt i de två övriga utvecklingsplanerna. Tjänsteskrivelsen inleds därför med en redogörelse för det gemensamma arbetet inom ramen för utvecklingsplanerna följt av en kort beskrivning av de gemensamma utmaningar som identifierats. Därefter redogörs för det arbete som skett specifikt utifrån arbetet mot diskriminering.

Årsrapport för övriga två utvecklingsplaner finns i ärende med dnr STK-2019-830 (*Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering*) och STK-2019-832 (*Utvecklingsplan för barnets rättigheter*).

Det gemensamma arbetet

Arbetet med utvecklingsplanerna är ett strategiskt förvaltningsövergripande arbete. Som utgångspunkt används en gemensam modell bestående av sju komponenter. Var och en av de sju komponenterna behövs för att få till ett hållbart och uppföljningsbart arbete.

- Mål och styrning

Samtliga utvecklingsplaner syftar till att områdena ska integreras i ordinarie mål och styrning för att skapa ett hållbart förändringsarbete som kan prioriteras av verksamheterna och där parallella spår undviks.

Gemensam aktivitet: Besök i nämnder och ledningsgrupper

Under våren 2018 fortsatte det arbete som påbörjades under hösten 2017 med att informera nämnder och ledningsgrupper om de tre utvecklingsplanerna och dess innehåll för att tydliggöra nämndernas och ledningsgruppernas ansvar. De nämnder som besöktes under våren 2018 var revisorskollegiet, grundskolenämnden, fritidsnämnden, förskolenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. Alla nämnder, förutom miljönämnden och tekniska nämnden, har därmed informerats om arbetet under 2017/2018.

Gemensam aktivitet: Uppdatering Malmö stads ärendehandbok

Under året inleddes ett arbete med att uppdatera Malmö stads ärendehandbok. I ärendehandboken finns gemensamma och enhetliga arbetsätt för Malmö stad när ärenden bereds, kommunikation sker med medborgare eller en medarbetare skapar och söker information. Ansvariga samordnare för de tre utvecklingsplanerna bidrog med underlag om handläggningsåtgärder gällande jämställdhet, jämlikhet samt barnets rättigheter.

- Kunskap och analys

Kunskap och analys kring Malmöbors livsvillkor när det gäller jämställdhet, antidiskriminering och barnets rättigheter är en central del av arbetet och utgör grund för att ta fram mål inom området, identifiera utmaningar, utvärdera framsteg och ge underlag för politiska beslut och prioriteringar.

Gemensam aktivitet:

Ingen gemensam aktivitet genomfördes under 2018 kopplat till Kunskap och analys.

- Kompetenshöjande insatser

Kompetenshöjande insatser genomförs för att säkerställa att det finns kompetens på olika nivåer i organisationen för att arbeta med frågorna.

Gemensam aktivitet: Introduktionsutbildning på stadskontoret

Ansvariga samordnare för de tre utvecklingsplanerna höll en gemensam introduktionsutbildning för nyanställda på stadskontoret som handlade om stadens ansvar och arbete med jämställdhet, jämlikhet och barnets rättigheter. Introduktionsutbildningen är ett återkommande inslag för nyanställda på stadskontoret.

- Metodutveckling

Stadskontoret utgör ett stöd till förvaltningarna i arbetet med att utveckla arbetsätt och metoder för att integrera frågorna i det ordinarie arbetet. Stödet utgår från aktuell forskning och kunskap inom områdena, omvärldsbevakning, analyser av det interna arbetet inom staden och inte minst förvaltningarnas uppdrag, förutsättningar och behov.

Gemensam aktivitet: Sökbara utvecklingsmedel (se separat ärende)

För arbetet med antidiskriminering, jämställdhetsintegrering och nationella minoriteter kunde förvaltningar, bolag samt idéburen sektor ansöka om medel från kommunstyrelsen för att genomföra insatser som främjar arbetet inom de olika områdena. Medel för arbetet med barnets

rättigheter kunde sökas av förvaltningar och bolag. Återrapportering av de sökbara medlen för 2018 behandlas i ärende med dnr STK-2018-1052. Utvärdering av de sökbara medlen behandlas i ärende med dnr STK-2018-1052.

- Samverkan internt och externt

För att arbetet ska bli effektivt och leda till en förflyttning inom områdena sker samverkan inom och mellan förvaltningarna och en samordning av kommunövergripande utvecklingsprocesser. Ett helhetsperspektiv förutsätter också en samverkan med externa aktörer på internationell, nationell, regional och lokal nivå, såsom andra myndigheter, frivilligorganisationer och forskning.

Gemensam aktivitet: Stornätverk

Förvaltningscheferna bjöds tillsammans med förvaltningssamordnarna för respektive utvecklingsplan in till ett stornätverksmöte den 21 november 2018. Syftet med stornätverket var att förvaltningsdirektörer och utsedda samordnare möttes, utbytte erfarenheter och diskuterade fokus för det kommande arbetet. Stornätverket innehöll även en kompetenshöjning i form av en extern föreläsare samt en workshop.

- Kommunikation och spridning

Det behövs strategiska kommunikationsinsatser för kännedom, information, kunskap om och spridning av arbetet inom områdena. Kommunikationen behöver också ske externt till Malmö invånare för att tydliggöra hur Malmö stad arbetar med de olika områdena och för att ge invånarna möjlighet till dialog och att påverka arbetet.

Gemensam aktivitet: Spridningskonferens

Inom ramen för arbetet med utvecklingsplanerna genomförs årligen en spridningskonferens med cirka 200 deltagare från hela Malmö stad. Temat för spridningskonferensen 2018 var "Jämlikhet, jämställdhet och barnets rättigheter - förutsättningar för ett hållbart samhälle". Programmet innehöll externa talare och lärande exempel från staden.

- Uppföljning och utvärdering

Arbetet följs årligen upp och utvärderas.

Gemensam aktivitet: Utvecklingsdialog med förvaltningarna

Under hösten 2018 fick ansvariga på stadskontoret för arbetet med jämställdhetsintegrering, antidiskriminering och barnets rättigheter en möjlighet genom stadens ledningsgrupp att träffa förvaltningsdirektörer och samordnare på respektive förvaltning. Syftet med träffarna var dels att få ökad kunskap om arbetet inom förvaltningarna, dels att få ett underlag för att ytterligare utveckla det stadsövergripande och systematiska arbetet inom områdena.

Gemensamma utmaningar

Uppdragen kring barnets rättigheter, jämställdhetsintegrering och antidiskriminering syftar till att generera en hållbar förändring i organisationen. Arbetet som bedrivs karaktäriseras av dess långsiktighet och ett behov av att "hålla i och hålla ut". I den årliga uppföljningen av arbetet identifieras några utmaningar som de tre uppdragen har gemensamt. Dessa är:

- Integrera jämställdhet, antidiskriminering och barnets rättigheter i ordinarie målstyrning och uppföljning
- Hitta former för uppföljning av effekterna av arbetet i ordinarie målstyrning och

uppföljningssystem

- Att på ett systematiskt och återkommande sätt öka den generella kunskapen i staden
- Få till bättre lärande mellan nämnder och förvaltningar – hitta bättre former för spridning och gemensamt kunskapsutbyte

I resterande del av tjänsteskrivelsen redogörs för uppföljningen av Malmö stads samlade arbete med fokus på antidiskriminering.

Årsrapport 2018 – Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad

Inledning

Föreliggande rapport innehåller en uppföljning av Malmö stads samlade arbete med fokus på antidiskriminering, för lika rättigheter och möjligheter under budgetåret 2018. Rapporten är framtagen på stadskontoret, välfärdsavdelningen och omfattar såväl det kommunövergripande som förvaltningsspecifika utvecklingsarbetet på verksamhetsnivå där fokus ligger på ett likvärdigt genomförande av stadens tjänster och service gentemot brukare och Malmöbor.

Syfte, tillvägagångssätt, frågeställningar

Syftet med en årlig rapport inom området är att synliggöra hur staden under året systematiskt arbetat mot diskriminering och för främjande av lika rättigheter och möjligheter i enlighet med *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad (2014-2020)*. Den årliga redogörelsen ska bidra till att synliggöra vilken förflyttning som har gjorts, samt vilka utmaningar och eventuella luckor som kan identifieras i arbetet för att nå stadens mål.

Uppföljningen med tillhörande analys har utformats som en flerstegsprocess. Processen inleddes med att alla nämnders årsanalyser lästes igenom. Läsningen gjordes med en *övergripande* fråga som vägledning:

- Vilka mål, åtaganden och aktiviteter beskrivs i årsanalyserna som har potential att, direkt eller indirekt, bidra till ökad jämlikhet för Malmöborna?

Utifrån genomläsningen gjordes en sammanställning av varje nämnds och förvaltnings arbete för att motverka diskriminering och främja jämlikhet. Sammanställningarna för alla nämnder återfinns som bilaga till detta ärende. Utifrån utvecklingsplanen formulerades därefter fyra nya analysfrågor:

- Hur integrerat är arbetet mot diskriminering i målkedjan; från mål till åtaganden och aktiviteter?
- Hur synliggörs nämndernas och förvaltningarnas arbete med att främja lika rättigheter och möjligheter, både utifrån enskilda diskrimineringsgrunder och ett helhetsperspektiv (intersektionellt perspektiv)?
- Hur synliggörs nämndernas och förvaltningarnas arbete med att granska de egna verksamheterna utifrån ett normkritiskt perspektiv?
- Hur synliggörs nämndernas och förvaltningarnas system- och rutinförändrande arbete som säkerställer lika rättigheter och möjligheter?

Antidiskrimineringsarbetets utgångspunkter

Stadens arbete mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter är en del av det

kommunala kärnuppdraget och utgår från såväl juridiskt bindande ramverk som lokalt politiskt antagna kommunfullmäktigemål. Styrande för arbetet är även diskrimineringslagen (2008:567), som bygger på EU-rätten, och som reglerar förbudet mot diskriminering på sju erkända grunder:

- kön
- könsidentitet eller uttryck¹
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Principen om icke-diskriminering och allas lika värde och värdighet utgör utgångspunkt och kärnan i både ramverket för de mänskliga rättigheterna och de globala utvecklingsmålen, Agenda 2030.

För vägledning och styrning av arbetet i Malmö finns *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad* som antogs av kommunfullmäktige 2014. Planen omfattar effektmål och vägledning på samhälls-, verksamhets- och arbetsgivarnivå och gäller för alla stadens verksamheter. De tre nivåerna hänger ihop och tangerar varandra då staden ytterst verkar och finns till för de som bor och vistas i Malmö.

Slutsatser

Uppföljningen av Malmö stads samlade arbete med fokus på antidiskriminering för 2018 visar att det skett positionsförflyttningar framåt.

- Analysen av kommunfullmäktigemålen visar att det finns formuleringar som, när de ses som en helhet, kan bidra med *riktning* för stadens arbete för ett mer jämlikt Malmö. Det finns tydligare samt fler mål och åtaganden som specifikt fokuserar på arbetet för lika rättigheter och möjligheter och som formuleras inom fler målområden än enbart målområde 4 (En öppen stad).
- Flera nämnder har i skrivningar förtydligat att antidiskriminering utgör en del av kärnuppdraget.
- Det finns flera positiva exempel på löpande metodutveckling bland annat rörande brukar- och medborgardialoger och för utveckling av metoder och verktyg som kan bidra till system- och rutinförändringar.
- Det sker en fortsatt framåtförflyttning vad gäller kunskapsutveckling och kompetenshöjning på olika nivåer i organisationen.
- Det finns flera exempel på nämnds- och förvaltningsövergripande samverkan liksom att extern samverkan med civila samhället relativt ofta förekommer.

Uppföljningen visar även att det finns kvarstående utmaningar för staden att förhålla sig till.

- Mål, åtaganden och insatser utifrån det juridiskt bindande ramverket för mänskliga rättigheter behöver stärkas. Det kan bidra till ett mer effektivt användande av resurser,

¹ Diskrimineringsgrunden i lagen lyder *könsöverskridande* identitet, men efter utveckling inom kunskapsområdet använder nationella tongivande aktörer såsom DO termen *könsidentitet* (<http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/konsidentitet-och-konsuttryck-som-diskrimineringsgrund/>).

- ett förstärkt medborgarperspektiv och att de mest utsatta grupperna synliggörs.
- Nationella mål och rättighetskonventioner behöver omsättas tydligare på lokal nivå.
 - En nulägesanalys behövs som visar *effekterna* av genomförda insatser och var Malmö befinner sig i fråga om jämlikhet och lika rättigheter och möjligheter.
 - Ett helhetsgrepp behövs som tar utgångspunkt i ett intersektionellt perspektiv och därmed inkluderar samtliga diskrimineringsgrunder. Det finns samtidigt behov av fördjupad kunskap i förhållande till var och en av de sju diskrimineringsgrunderna som belyser människors olika behov och utmaningar.
 - Det finns behov av ökade ansträngningar med koppling till diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet (inklusive hudfärg), religion eller annan trosuppfattning.

Ansvariga

Bertil Siöström Enhetschef

Eva Marie Tancred Utvecklingssekreterare

Andreas Norbrant Stadsdirektör