

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

Stadskontoret



Upprättad
Datum: 2019-05-27
Version: 1.0
Ansvarig: Jenny Kiiskinen/Johanna Sjöwall
Förvaltning: Stadskontoret
Enhet: Stadskontoret

Innehållsförteckning

Årsrapport 2018 – Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad	1
Sammanfattning	3
Inledning	5
Syfte	5
Avgränsningar	5
Metod, material och frågeställningar	5
Utgångspunkter för antidiskrimineringsarbetet	7
Det styrande ramverket	7
Begreppsförklaringar	8
Antidiskriminering och jämlikhet: mål och medel för att uppfylla mänskliga rättigheter och de globala utvecklingsmålen	8
Analyser för att synliggöra skillnader mellan grupper	9
Omvärldsbevakning	10
Statliga utredningar och förändringar i lagstiftning	10
Uppdrag till länsstyrelserna inom funktionshinderspolitiken	11
Lägesuppföljning av lokalt arbete mot rasism och främlingsfientlighet.....	11
Statistik rörande upplevelser av diskriminering	11
Utvecklingsarbeten för samverkan rörande mänskliga rättigheter	13
Struktur för ett systematiskt förändringsarbete	13
Stadskontorets kommunövergripande antidiskrimineringsarbete ..	14
Mål och styrning	14
Kunskap och analys	15
Kompetenshöjande insatser	15
Extern samverkan.....	15
Intern samverkan, spridning och kommunikation	16
Metodutveckling.....	17
Uppföljning och utvärdering	17
Utvecklingsdialoger med stadens förvaltningsdirektörer	18
Malmö stads pris för mänskliga rättigheter	18
3. Analys av nämndernas och förvaltningarnas arbete	20
Integrering i målkedjan	20
Enskilda diskrimineringsgrunder kontra helhetsperspektiv	22
Normkritisk verksamhetsgranskning	24
System - och rutinförändrande arbete.....	25
4. Stadskontorets avslutande bedömning	27
Slutsatser rörande stadens positionsflyttning framåt	27
Slutsatser rörande stadens kvarstående behov och utmaningar ..	27
Källförteckning	29
Externt material	29
Internt material	30
Övrigt.....	30

Sammanfattning

Denna rapport presenterar en uppföljning av Malmö stads samlade arbete med fokus på antidiskriminering för budgetåret 2018. Rapporten har tagits fram parallellt med årsrapporter för arbetet för barnets rättigheter och jämställdhetsintegrering under samma period. Den senare inkluderar arbete som bedrivits med specifik koppling till diskrimineringsgrunden kön.

Syftet med rapporten är att synliggöra hur staden under 2018 systematiskt arbetat mot diskriminering och för främjande av lika rättigheter och möjligheter. Ambitionen är att rapporten därmed ska bidra till att synliggöra vilken förflyttning som gjorts, liksom vilka utmaningar som kan identifieras, i arbetet för att nå stadens mål.

Rapporten bygger i huvudsak på material sammanställt utifrån samtliga nämnders årsanalyser för 2018.

Uppföljningen av Malmö stads samlade arbete med fokus på antidiskriminering för 2018 visar på följande positiva utveckling:

- 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 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, 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.

Inledning

Denna 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 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

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.

Avgränsningar

De olika delarna av det kommunövergripande arbetet mot diskriminering leds och samordnas från stadskontorets välfärdsavdelning, HR-strategiska avdelning samt enheten för trygghet och säkerhet. Denna rapport utgår från verksamhetsperspektivet och är framtagen av stadskontorets välfärdsavdelning. Det arbete som bedrivs utifrån arbetsgivarperspektivet, bland annat arbetet med aktiva åtgärder, utgår från och följs upp av stadskontorets HR-strategiska avdelning.

En annan avgränsning rör det preventionsarbete som sker inom ramen för stadens trygghets- och säkerhetsarbete. Här ingår bland annat arbetet mot hatbrott och arbetet för att skapa former för interreligiös dialog vilket följs upp av enheten för trygghet och säkerhet på stadskontorets förvaltningsavdelning.

Ytterligare en avgränsning rör stadens helägda bolag. I årets rapport har dessa bolags årsanalyser inte granskats. Stadskontoret planerar att föra en dialog med de berörda bolagen kring behov av stöd och samordning av arbetet med antidiskriminering, jämställdhetsintegrering samt barnets rättigheter. Dialogen får utvisa hur bolagens arbete framöver följs upp på ett ändamålsenligt sätt.

Metod, material och frågeställningar

Uppföljningen med tillhörande analys har utformats som en flerstegsprocess. Processen inleddes med en genomlysning av alla nämnders årsanalyser, totalt över 700 sidor. 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?

Genomlysningen resulterade i att en text sammanställdes som fångar varje nämnds och förvaltnings arbete för att motverka diskriminering och främja

jämlikhet. Sammanställningarna för alla nämnder återfinns som bilaga till denna rapport.

Då nämndernas årsanalyser inte ger utrymme för detaljerade resonemang som gör det möjligt att få en mer komplett bild av allt som sker på förvaltningsnivå har sammanställningarna stämts av med förvaltningarnas samordnare för antidiskriminering. Samordnarna har getts möjlighet att komplettera och korrigera beskrivningarna av det arbete som utförts av verksamheterna under året.

I nästa steg har nya analysfrågor formulerats. Dessa frågor har sin grund i *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad*. Men de har även formulerats i följsamhet med den modell för systematiskt förändringsarbete som är gemensam för arbetet med barnets rättigheter, jämställdhetsintegrering och antidiskriminering (modellen presenteras längre fram i rapporten). Sammantaget har fyra frågeställningar bidragit till nästa steg i uppföljnings- och analysprocessen. Frågeställningarna är utformade för att både kunna lyfta lärande exempel på kvalitetssäkrande arbetssätt och synliggöra en eventuell positionsförflyttning i stadens samlade antidiskrimineringsarbete.

- 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?

Utgångspunkter för antidiskrimineringsarbetet

Detta avsnitt inleds med beskrivningar av det styrande ramverket för arbetet. Centrala begrepp förklaras och kopplingen till de globala utvecklingsmålen synliggörs. Därefter följer exempel från nationell, regional och lokal nivå som fångar utvecklingen inom området under det gångna året. Avslutningsvis redovisas det kommunövergripande arbete som bedrivits utifrån välfärdsavdelningens uppdrag.

Det styrande ramverket

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. Regeringsformen tydliggör det offentligas skyldigheter att verka för likvärdighet och bidra till jämlikhet.

Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet (RF 1 kap § 2).

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.

Syftet med arbetet i Malmö stad är att vara en inkluderande och diskrimineringsfri arbetsplats och stad, som säkerställer likvärdig service, resursfördelning, inflytande och trygghet för alla i enlighet med diskrimineringsgrunderna. Uttryckt med andra ord handlar arbetet om att

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/>).

säkerställa ett jämlikt Malmö och att åstadkomma detta som en del av kommunens kärnuppdrag.

Begreppsförklaringar

I denna rapport används begreppet *antidiskriminering* avseende själva arbetet mot diskriminering. Utgångspunkten är de sju diskrimineringsgrunder som har skydd i enlighet med svensk diskrimineringslag (2008:567).

Begreppet *lika rättigheter* syftar på den styrande principen om allas lika värde och värdighet utifrån de mänskliga rättigheterna och de skyddade diskrimineringsgrunderna. Detta kan också benämnas *formell jämlikhet*. Formell jämlikhet utgår ifrån principen om allas lika värde och garantier till alla människor om likabehandling. Diskriminering utgör i sig självt en kränkning av mänskliga rättigheter, vilket innebär att staden har ett absolut ansvar för att skydda mot och förebygga diskriminering på individnivå, både som arbetsgivare och i kontakt med brukare och invånare (DO 2012, sidan 34). Situationen för formell jämlikhet, nationellt eller lokalt, kan bland annat följas upp i form av antal inkomna och hanterade anmälningar rörande upplevelser av diskriminering till Diskrimineringsombudsmannen (DO) eller lokala antidiskrimineringsbyråer.

Lika möjligheter syftar på det önskade utfallet, eller tillståndet som arbetet ska bidra till att uppnå. Visionen och målet för arbetet är *jämlikhet i utfall*, som även kan kallas *verklig jämlikhet* och syftar på utfallet av politik, insatser och åtgärder på gruppnivå. Mönster av ojämlikhet i utfall på gruppnivå har ofta koppling till en eller flera skyddade diskrimineringsgrunder och andra aspekter såsom socioekonomiska förutsättningar, hälsotillstånd och bostadsområde. Jämlikhet i utfall handlar därför om att gå längre än att enbart upprätthålla ett grundläggande diskrimineringsförbud (DO 2012, sidan 35).

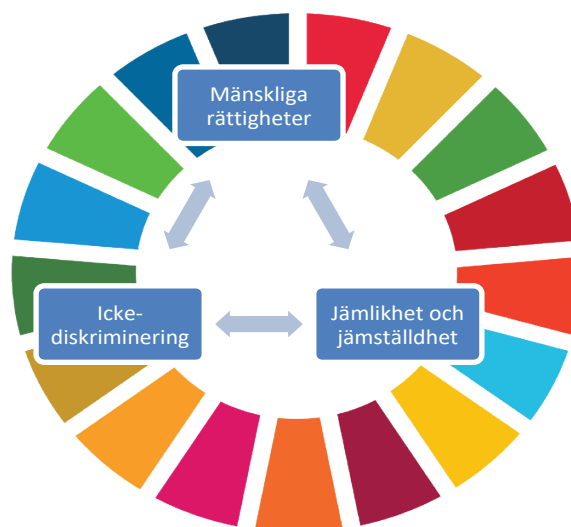
De båda begreppen, *formell jämlikhet* och *jämlikhet i utfall*, beskriver tillsammans stadens olika nivåer av ansvar för ett jämlikt Malmö utifrån principen om icke-diskriminering och allas lika värde.

Antidiskriminering och jämlikhet: mål och medel för att uppfylla mänskliga rättigheter och de globala utvecklingsmålen

Utifrån det mänskliga rättighetsramverket och åtagandena kopplade till de globala utvecklingsmålen har Sverige och Malmö förbundit sig att verka för mätbar förflyttning framåt till år 2030. Arbetet med målen ska bidra till att förverkliga de mänskliga rättigheterna och ska utgå från de grupper som lever i störst utsatthet. Principen om att inte lämna någon utanför (*leave no one behind*) ska vara vägledande och genomsyrande för beslut och åtgärder som genomförs.

För att uppfylla mänskliga rättigheter och uppnå de globala utvecklingsmålen, samt de i Malmö stad antagna kommunfullmäktigemålen krävs att ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv finns med i alla delar av utformande, genomförande och uppföljning av kommunens arbete. Dessa perspektiv är både *mål* och *medel*, en förutsättning inom samtliga målområden, inte bara i förhållande till specifika mål, såsom kommunfullmäktigemål 4 (En öppen stad)

eller de globala utvecklingsmålen 5 (jämställdhet) och 10 (minskad ojämlikhet), vilket kan illustreras genom bilden nedan.



Analys för att synliggöra skillnader mellan grupper

För att kunna följa upp graden av förflyttning mot måluppfyllnad behövs god kunskap om nuläget, både vad gäller befolkningens sammansättning och den nuvarande situationen och utvecklingen för de grupper som lever i utsatthet eller löper risk att "lämnas utanför" (SCB 2017, sidan 15). I Sverige finns klarlagda samband mellan de skyddade diskrimineringsgrunderna och mönster av ojämlikhet som visar hur vissa grupper riskerar att växa upp eller åldras i fattigdom och på andra sätt missgynnas och exkluderas inom olika områden och i livets olika skeden.

För att kunna jämföra livsvillkor och förändring över tid mellan olika befolkningsgrupper, även utifrån de skyddade diskrimineringsgrunderna, krävs både kvantitativt och kvalitativt kunskapsunderlag på gruppnivå (ibland omnämnt som metodtriangulering). Sådana underlag fordras för att synliggöra skillnader, bidra med kunskap och för att utforma relevanta åtgärder för dem som allra mest behöver det.

Idag finns utmaningar med det statistiska underlag som samlas in, framför allt gällande hur det samlas in och analyseras (SCB 2017, sidan 15). I många fall behöver kvalitativa underlag komplettera de kvantitativa till exempel för att kunna utforma mer ändamålsenliga åtgärder. För kvantitativa data, utifrån statistik som finns tillgänglig idag, kan uppdelning utifrån ålder, kön och födelseregion/land, i kombination med andra relevanta aspekter såsom socioekonomiska faktorer och bostadsområde betraktas som ett minimum för att kunna dra slutsatser om jämlikhet på gruppnivå. För mer komplexa mönster krävs dock korskörning av data liksom möjlighet till fler bakgrundsvariabler för att synliggöra skillnader inom och mellan grupper.

Omvärldsbevakning

Den lokala utvecklingen och arbetet som bedrivs inom Malmö stad behöver ses i ljuset av vad som sker på nationell och regional nivå. Det är viktigt för att stämna av att staden är i takt med utvecklingen och för att inspirera till vidareutveckling. Det är även av vikt att förstå hur förutsättningarna för arbete för lika rättigheter och möjligheter ständigt förändras och aldrig kan tas för givet. Hot och hat mot förtroendevalda, journalister och aktiva inom olika rättighetsområden har kommit i fokus i Sverige och lokalt under de senare åren, med ökat tryck på förstärkt rättsligt skydd och förebyggande arbete (BRÅ 2015; SKL 2019). På nationell nivå har flera större uppföljningar, utredningar, lagförändringar, politiska mål och andra vägledningar tagits fram under 2018 som är av betydelse för arbetet inom området antidiskriminering. Utvecklingen av nationellt stöd för implementering och uppföljning av mänskliga rättigheter på lokal och regional nivå har även fortsatt.

Statliga utredningar och förändringar i lagstiftning

Under 2018 trädde ett nytt EU-direktiv i kraft med fokus på ökad tillgänglighet på webben oavsett funktionsförmåga. Lagen innehåller tre huvudkrav: webbplatser ska följa den europeiska standarden för tillgänglighetskrav, en tillgänglighetsredogörelse ska publiceras som redogör för vad som är tillgängligt och inte tillgängligt på webbplatsen samt krav på att erbjuda användare möjlighet att påtala brister och möjlighet att begära en åtgärd.

Under året gjordes ändringar i diskrimineringslagen genom att undantag togs bort som berör företag inom varu- och tjänstesektorn, till exempel restauranger, caféer och butiker. Lagändringen innebär att dessa företag, oavsett storlek, nu omfattas av diskrimineringslagens förbud mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet. Tidigare var den typen av verksamheter undantagna om antalet anställda var 10 eller färre.

Ett flertal ändringar gjordes i brottsbalken (1962:700) som bland annat innebär att transpersoner numera skyddas fullt ut av den särskilda bestämmelse gällande straffskärpning som reglerar brott med hatbrottsmotiv (29 kap. § 2 punkt 7). Diskrimineringsgrunden könsidentitet eller könsuttryck har också lagts till i bestämmelserna om hets mot folkgrupp (16 kap. § 8), olaga diskriminering (16 kap. § 9) och åtalsregeln avseende förolämpning (5 kap. § 5). Under 2018 fattades även beslut om att diskrimineringsgrunden *könsöverskridande identitet eller uttryck* i diskrimineringslagen ska ersättas med *könsidentitet eller könsuttryck*.

Under året gjordes även förändringar i lagstiftningen kring nationella minoriteter (2009:724). Förändringarna handlade främst om ökade krav på det offentliga att anta mål och riktlinjer för det minoritetspolitiska arbetet och att informera om rättigheterna liksom förstärkta språkliga rättigheter och ett förtydligande om vad den lagstadgade samrådsskyldigheten innebär.

Malmö stad var under 2018 remissinstans för utredningen *Transpersoner i Sverige - Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor* (SOU 2017:92). Utredningen innehöll en bred kartläggning av transpersoners villkor och situation i samhället samt förslag till insatser som bidrar till förbättrade levnadsvillkor och ett

tryggare livsutrymme för transpersoner. Utredningens övergripande slutsats är att arbetet för att förbättra transpersoners levnadsvillkor måste stärkas på ett strukturellt plan, med förtydliganden av ansvar och uppdrag till myndigheter.

Uppdrag till länsstyrelserna inom funktionshinderspolitiken

Under 2018 fick landets länsstyrelser i uppdrag av regeringen att genomföra stödjande aktiviteter på regional nivå i arbetet med funktionshinderspolitiken. Bakgrunden är identifierade behov av att förbättra levnadsvillkoren för personer med funktionsnedsättning och i detta arbete är kommuner, landsting och andra aktörer viktiga. I uppdraget ingår att ge stöd till kommunerna i arbetet med att genomföra funktionshinderpolitiska planer och strategier och åtgärder som ökar delaktigheten och tillgängligheten i samhället. Länsstyrelsen kommer också att bidra med att arrangera utbildningar och andra insatser för kompetensutveckling, bland annat för att öka kunskapen om det nationella funktionshinderpolitiska målet och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD).

Lägesuppföljning av lokalt arbete mot rasism och främlingsfientlighet

Våren 2018 redovisade DO resultatet av en nationell uppföljning om vilka insatser som bedrivs på lokal nivå för att motverka olika former av rasism och främlingsfientlighet (DO 2018). Syftet med uppföljningen var att identifiera vad som görs för att utveckla och intensifiera arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans. DO, genom SCB, genomförde en enkätundersökning, en fördjupande studie i form av fokusgruppsintervjuer och ytterligare fördjupning genom en fallstudie. Malmö stad svarade på enkäten och deltog i fokusintervju med andra större och medelstora städer.

Sammanfattningsvis visar redovisningen att det finns få exempel på insatser i kommunerna med uttalat syfte att motverka rasism. Det som kommunerna betecknar som arbete mot rasism är vanligtvis inte inriktat på att motverka att grupper och individer utsätts för rasism. Många kommuner beskriver det som enklare att verka för lika rättigheter och möjligheter i förhållande till andra diskrimineringsgrunder än specifikt etnisk tillhörighet. Vidare konstateras i uppföljningen att det finns olika definitioner av rasism i kommunerna, att kommuner ofta inte själva definierar begreppet rasism eller har en tydlig problembild av situationen utifrån vilken de sedan planerar och genomför insatser. Redovisningen lyfter även att kommunernas arbete mot rasism sällan har ett fokus på den egna organisation eller de arenor där kommunen har möjligheter att påverka och förändra strukturer som missgynnar vissa grupper och gynnar andra. DO konstaterar att kommunerna överlag saknar övergripande strategier för arbete mot rasism som omfattar alla förvaltningar (DO 2018, sidan 25 f).

Statistik rörande upplevelser av diskriminering

Statistik från DO och Malmö mot Diskriminering (MmD) rörande inkomna diskrimineringsärenden visar att diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet (inklusive hudfärg) under flera år dominerat. De tre senaste åren har även funktionsnedsättning ökat i anmälningsstatistiken, en ökning som syns

nationellt såväl som lokalt (MmD verksamhetsberättelse 2018, sidan 16f; DO årsredovisning 2018, sidan 65 ff). Direkt diskriminering är den form av diskriminering som enligt DO är vanligast förekommande bland anmälningarna och det handlar oftast om upplevd diskriminering inom arbetslivet, utbildningsområdet eller varor och tjänster. Trots #metoo-initiativet visar statistik rörande anmälningar med koppling till sexuella trakasserier inte på någon ökning, varken i Malmö (MmD) eller nationellt (DO). Enligt DO:s statistik rör det största antalet anmälningar om sexuella trakasserier utbildningsområdet (DO årsredovisning 2018, sidan 69).

Såväl DO:s som MmD:s rapporter bekräftar att inkomna ärenden många gånger omfattar flera diskrimineringsgrunder samtidigt (intersektionalitet). Ofta rör det sig om ett samband mellan kategorierna etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning och att de som upplevt diskriminering med koppling till kön också upplevt att deras etniska tillhörighet och/eller ålder haft betydelse. Detta bekräftar ett behov av en intersektionell ansats för att förstå och motverka hur olika maktordningar samverkar i olika situationer och sammanhang. Det är även viktigt att komma ihåg att anmälningar till DO och MmD om upplevd diskriminering bara synliggör en del av omfattningen av problemet då mörkertalet fortfarande är stort.

Hösten 2018 släppte Länsstyrelsen i Stockholm rapporten *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Studien sätter fokus på afrosvenskar med högre utbildning och visar hur strukturell diskriminering utifrån hudfärg slår igenom på alla nivåer. Studien påvisar kopplingar mellan inkomstskillnader och hudfärg, trots likvärdig utbildning. Det framkommer att afrosvenskar är överrepresenterade i lågstatusyrken och underrepresenterade i arbeten med högre status. Det är också vanligare med arbetslöshet i den här gruppen om man jämför med övriga svenskar. Studien visar även att afrosvenskar har lägre lön jämfört med övriga befolkningen med samma utbildning och att det är mycket svårare för en afrosvensk att uppnå en chefsposition. De afrosvenskar som ändå blir chefer har väsentligt lägre lön än andra med motsvarande utbildning (Länsstyrelsen Stockholm 2018, sidan 9).

Under 2018 genomförde Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners och queeras rättigheter (RFSL) på uppdrag av Forum för Levande historia en kartläggning av nationella undersökningar gällande homo-, bi- och transfobi, samt identifiering av andra länders nationella mål och uppföljningssystem för hbtq-personers rättigheter. Syftet med rapporten är att skapa en samlad översikt över större initiativ som granskar attityder och upplevelser beträffande hbtq-personer och därigenom gruppens livsvillkor i det samtida svenska samhället. Kunskapsluckor och områden i behov av ytterligare kunskapsinsatser och frågor som kräver återkommande uppföljning har identifierats.

Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) undersökte under 2018 likabehandling av äldre och respekt för deras grundläggande rättigheter. I rapporten lyfts att ett rättighetsbaserat synsätt rörande respekt för äldre börjar ta form, men att det är viktigt att strategier som tas fram tar hänsyn till att de olika hinder kvinnor, etniska minoriteter och personer med funktionsnedsättningar möter kan förvärras när de blir äldre. I rapporten

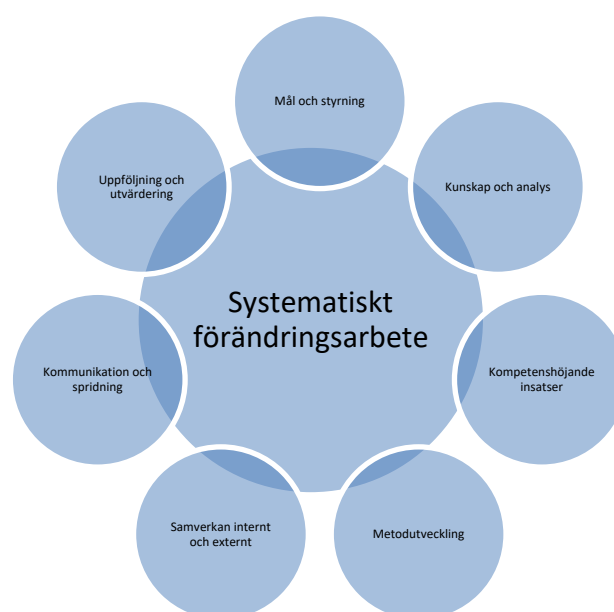
varnas också för hur de som är unga idag kan möta svårigheter senare i livet om de har låg utbildning och inte kan hitta jobb.

Utvecklingsarbeten för samverkan rörande mänskliga rättigheter

Länsstyrelsen Skåne och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) utvecklade 2018 ett förslag på en kompetensplattform för att stärka arbetet med mänskliga rättigheter i Skåne. Deltagare från kommuner i Skåne, Region Skåne, Kommunförbundet Skåne samt det civila samhället bidrog till utveckling av förslaget genom en förstudie. Kompetensplattformen har provats som en pilot genom två möten under våren 2019. Syftet med kompetensplattformen är att möjliggöra möten för lärande, erfarenhetsutbyte och gemensam problemlösning mellan olika aktörer som jobbar med mänskliga rättigheter i Skåne. Skånes utmaningar står i fokus för mötena och ambitionen är att bidra till ett mer samordnat, systematiskt och praktiskt arbete för mänskliga rättigheter och rättighetsbaserat arbetssätt i kommuner och andra offentliga organisationer i Skåne. Malmö stad har deltagit i pilotarbetet.

Struktur för ett systematiskt förändringsarbete

Antidiskrimineringsarbetet, i likhet med arbetet för jämställdhet och barnets rättigheter, är kunskapsområden som kräver ett långsiktigt systematiskt implementerings- och förändringsarbete. Medarbetare med ansvar för att leda och samordna det kommunövergripande arbetet med antidiskriminering, jämställdhetsintegrering och barnets rättigheter har tillsammans genomfört ett utvecklingsarbete med syfte att stärka ett fortsatt systematiskt förändringsarbete inom dessa områden. Arbetet har landat i en gemensam modell bestående av sju komponenter. Var och en av de sju komponenterna behövs för att få till ett hållbart och uppföljningsbart arbete.



Ett systematiskt arbete för att skydda mot och förebygga diskriminering och som främjar lika rättigheter och möjligheter behöver bedrivas på strategisk nivå, med fokus på motverkande av strukturella hinder och en långsiktighet

och uthållighet i arbetet. Men arbetet behöver även drivas på en verksamhets- och brukarnära nivå med mer fokus på likvärdigt bemötande och genomförande av tjänster och service. Utgångspunkterna är att *allt* som görs berör Malmöborna på något sätt, direkt eller indirekt.

För ett systematiskt implementerings- och förändringsarbete är det en grundförutsättning att det inom organisationen och aktuell verksamhet finns kunskap om vad diskriminering är. Men det krävs även kunskaper som utgår från de skyddade diskrimineringsgrunderna då varje enskild grund utgör ett separat kunskapsområde. Det finns både likheter och skillnader när det gäller vilken typ av åtgärder som kan krävas för att synliggöra, motverka och förebygga olika former av diskriminering utifrån de olika grunderna.

Det krävs även förståelse för hur olika maktordningar kopplade till diskrimineringsgrunderna samverkar, exempelvis kön och hudfärg eller ålder och funktionsnedsättning. Utifrån denna kunskap behöver verksamheterna granska sig själva för att synliggöra risker, utmaningar och hinder i det dagliga arbetet. Utifrån resultaten behöver verksamheterna vidta åtgärder och formulera mätbara mål, samt utveckla system och rutiner som kan bidra till att säkerställa lika rättigheter och möjligheter. Uppföljningen inkluderar frågor som belyser även dessa aspekter.

Stadskontorets kommunövergripande antidiskrimineringsarbete

Stadskontorets kommunövergripande arbete utgår från den modell för systematiskt förändringsarbete som beskrevs ovan. De sju ingående och ömsesidigt beroende komponenterna bidrar till systematik i implementeringsarbetet. De insatser som gjorts utifrån stadskontorets uppdrag att leda, stödja och följa upp stadens antidiskrimineringsarbete redovisas därför uppdelat utifrån de ingående komponenterna.

Mål och styrning

Under 2017 påbörjades arbetet med att revidera *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad* samt *Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering*. Förslag på nya planer skickades på remiss såväl internt som externt och under våren 2018 hade ett stort antal remissvar inkommit. Med hänvisning till bland annat pågående arbete med de globala utvecklingsmålen samt önskemål från flera nämnder om att få styrdokument likt dessa in i den ordinarie målkedjan beslutade kommunstyrelsens arbetsutskott att revideringsprocessen skulle skjutas fram (STK-2017-1538). De båda planerna är giltiga till och med 2020.

Under året inleddes ett arbete med att uppdatera Malmö stads ärendehandbok. Stadskontoret bidrog med underlag för att förstärka perspektiven kring jämställdhet, jämlikhet samt barnets rättigheter.

Stadskontoret bjöd vid olika tillfällen in forskare för att diskutera frågor kring implementering och strategiskt arbete med tvärsektoriella frågor. I april höll Karl Löfgren, docent i statsvetenskap vid Wellington University (Nya Zeeland) en dragning utifrån en underlagsrapport som togs fram inom ramen för Malmökommissionen. Även Petra Svensson, filosofie doktor vid Göteborgs

universitet, bjöds in för att föreläsa om aktuell forskning kring strategiskt arbete med tvärssektoriella uppdrag i kommuner och regioner.

Kunskap och analys

Under 2018 påbörjades planeringen av en nulägesanalys inom olika prioriterade politikområden utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. Detta pausades när en kommunövergripande process inleddes rörande insamling av underlag från samtliga förvaltningar med fokus på nuläget i staden utifrån de globala utvecklingsmålen och Agenda 2030. Vårhavsavdelningen bidrog till detta arbete med resonemang rörande genomgående principer för uppföljning utifrån ett jämlikhetsperspektiv, både för agendans mål i sin helhet och för mål 10 specifikt (Minska ojämlikhet inom och mellan stater).

Frågan om jämlikhetsdata, kvantitativt och kvalitativt kunskapsunderlag som synliggör ojämlikhet i utfall utifrån de skyddade diskrimineringsgrunderna, har lyfts och behandlats i olika ärenden i Malmö stad de senaste åren. Stadskontoret har utifrån uppdrag tagit fram en kunskapshöjande rapport som enligt plan kommer beredas till kommunstyrelsen under 2019.

Kompetenshöjande insatser

I likhet med tidigare år erbjöds stadens alla chefer och ledare en frivillig kommunövergripande utbildning i diskrimineringslagen som genomförs av utbildare från MmD. Totalt under 2018 gick 85 chefer grund- och/eller fördjupningspass inom detta upplägg. Dessa utbildningar har fungerat som komplement såväl till de utbildningsinsatser som bedrivs från HR-strategiska avdelningen som till de chefsutbildningar som förvaltningarna själva erbjuder. Ramavtalet för de kommunövergripande utbildningarna förlängdes under 2018 med ett sista år, till och med september 2019. I samband med förlängningen inkluderades möjligheten att under 2019 erbjuda medarbetare någon form av riktad/anpassad kompetenshöjande insats om diskrimineringslagen.

Extern samverkan

Extern samverkan genomfördes både inom ramen för stadens medlemskap i olika plattformar och nätverk och samverkan med aktörer inom det civila samhället och akademien.

Malmö stad har regelbundet deltagit i och varit värd för möten med UNESCO-Lucs kunskapsplattform. Under 2018 fattade styrelsen för plattformen beslutet att certifiera *Strategisk utvecklingsplan för arbete mot diskriminering i Malmö stad*, som också togs fram som en kunskapspilot i bred samverkan med olika aktörer inom och utanför organisationen. Certifieringen innebär att en granskning görs av hur planen omsatts i praktiken, då den bedöms vara ett bra lärande exempel på verktyg för systematiskt förändringsarbete för allas lika rättigheter och möjligheter.

Malmö stad deltog under året i två styrgruppsmöten med det internationella nätverket European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR). Ett av mötena hölls i belgiska Liège och följdes av en öppen konferens på temat

”Idrott och inkludering” som samarrangerades med UNESCO:s huvudkontor och med deltagare från hela Europa. På konferensen presenterade medarbetare från Malmö stad erfarenheter av initiativen ”Fotboll mot rasism” och ”Grundskolefotboll mot rasism”, båda exempel på arbete som utvecklats med direkt koppling till ECCAR:s 10-punktsplan mot rasism.

Inom ramen för samverkan med civila samhället arrangerades ett antal öppna seminarier. FN dagen mot rasism (21 mars) uppmärksammades med filmvisning och efterföljande samtal. Temat satte fokus på strukturell rasism och mobilisering mot rasism och för social rättvisa. Filmvisning följdes av panelsamtal mellan Aleksandra Ålund, professor emerita vid Linköpings universitet, René Leon Rosales forskningsledare vid Mångkulturellt centrum, Maria Dexborg socionom och aktivist i Afrosvenskarnas Forum för Rättvisa (AFR) samt Daniel Diaz, verksamhetsutvecklare på Rädda Barnen.

Minnesdagen för Slavhandelns avskaffande (9 oktober) genomfördes med fokus på afrosvenskars erfarenheter av afrofofi och diskriminering inom arbetslivet. Gina Manzizila, Centrum för mångvetenskaplig forskning (CEMFOR) presenterade aktuell forskning om anställningsbarhet och erfarenheter av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden och Palle Storm, filosofie doktor vid Stockholms universitet, presenterade sin avhandling om afrofofi och diskriminering inom äldreomsorgen.

Stadskontoret tillfrågades under våren 2018 om intresse fanns för att delta i ett analyslabb med SKL och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA). Under hösten inleddes en pilot rörande utveckling av ett rättighetsperspektiv i uppföljning och analys av hemlöshet. Hemlöshet analyseras i pilotarbetet som en del av rätten till bostad utifrån mänskliga rättighetsramverket. Piloten bedöms kunna bidra till att förtydliga kommunstyrelsens ansvar för att, i enlighet med reglementet, leda och samordna kommunens arbete med att värna om och främja de mänskliga rättigheterna (Reglemente för Malmö kommunstyrelse 3 §).

Intern samverkan, spridning och kommunikation

Stadskontoret, utifrån välfärdsavdelningen, genomförde under 2018 flera större och årligen återkommande interna aktiviteter, såsom tematiska nätverksträffar² med stadens förvaltningssamordnare och en stornätverksträff som även inkluderade stadens förvaltningschefer.

En återkommande årlig aktivitet är genomförandet av 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”. Parul Sharma, människorättsjurist, talade om kravet på inkludering på alla plan i Agenda 2030 medan Helene Ahlberg, forskare vid Kungliga Tekniska Högskolan (KTH), talade om jämställdhet som förutsättning för ett hållbart samhälle. Thomas

² Omorganisationen medförde att nätverket under en tid saknade utsedda samordnare för varje förvaltning, vilket påverkade nätverkets arbete. Även omorganisationen på stadskontoret bidrog till att arbetet med nätverket minskade i omfattning.

Hammarberg, människorättsexpert, talade om rättigheter i praktisk handling med fokus på förverkligande av barnkonventionen. Lärande exempel på arbete inom staden presenterades, såsom utbildningsförvaltningarnas strategiska satsning på normkritik i arbetet mot diskriminering, utvecklingsarbetet inom socialtjänsten med projektet *Hela familjen 2.0* samt Allaktivitetshusens arbete med barnets rättigheter i deltagar- och brukarinvolvering.

Under 2018 besökte stadskontoret även revisorskollegiet, fritidsnämnden, förskolenämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden för att redovisa det aktuella läget i stadens arbete med jämställdhet, antidiskriminering och barnets rättigheter.³ Det hölls en introduktionsutbildning för nyanställda som berörde stadens ansvar och arbete med jämställdhet, jämlikhet och barnets rättigheter och till detta kommer ett antal olika besök på andra avdelningar och enheter internt på stadskontoret för att uppdatera kring pågående arbete.

Metodutveckling

Sedan ett flertal år har det gått att hos kommunstyrelsen ansöka om utvecklingsmedel för stadens arbete med antidiskriminering, jämställdhetsintegrering och barnets rättigheter. Under 2018 beviljades arbetsmarknads- och socialnämnden, funktionstödsnämnden samt hälsa-, vård- och omsorgsnämnden medel för olika utvecklingsåtgärder inom området antidiskriminering. Även MmD ansökte och erhöll medel.⁴

Stadskontoret har under 2018 även gett stöd till och följt en forskningscirkel med fokus på intellektuell funktionsnedsättning och rätten till arbete. Syftet är att förstärka ett rättighetsbaserat förhållningssätt inom området arbete och sysselsättning för personer med måttlig utvecklingsstörning och som idag kan befinna sig långt ifrån arbetslivet och/eller den sysselsättning som de önskar. Forskningscirkeln har genomförts av forskare vid Malmö universitet och forskare vid funktionsstödsförvaltningen och kommer att slutrapporteras under 2019.

Uppföljning och utvärdering

Under 2018 genomförde stadskontoret en utredning rörande behovet av att utse en övergripande ansvarig för tillgänglighetsfrågor i staden (STK-2017-1241). Utredningen genomfördes som svar på en förfrågan från föreningen Tillgänglighetsgruppen i Malmö. Utifrån svar från samtliga förvaltningar, och i dialog med funktionshinderrådet och andra nyckelpersoner, drogs slutsatsen att ansvar kring fysisk tillgänglighet/användbarhet i Malmö stad är en fråga för respektive nämnd. Utredningen förordade inte modellen med att en övergripande ansvarig person ska utses. Det framkom i utredningen att arbetet kring fysisk tillgänglighet/användbarhet bör utvecklas, att samsyn behöver utvecklas, att kunskapsutveckling behöver ske och att nyckelpersoner tillsätts inom alla förvaltningar. Samtliga nämnder föreslås årligen redogöra för arbetet kring tillgänglighet/användbarhet i sitt målarbete.

³ Inbjudan gick till samtliga nämnder, men alla hittade inte utrymme för att mötas.

⁴ Resultatet av alla beviljade ansökningar redovisas i ett separat ärende STK-2018-1052. Flera nämnder har dock även redovisat detta arbete inom ramen för sina ordinarie årsanalyser.

Kommunstyrelsen gav under 2018 stadskontoret i uppdrag att ta fram en nulägesbild rörande Malmö stads arbete mot antisemitism och islamofobi (STK-2018-226). Uppdraget inkluderade även framtagandet av en nulägesbild för att synliggöra arbete som görs för att motverka afrofobi. Uppdraget är planerat att redovisas under 2019/2020.

Revisorskollegiet granskade under 2018 hemlöshetsarbetet i Malmö stad (SR-2018-121). En granskningsrapport färdigställdes i slutet av året och innehöll ett antal rekommendationer. Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen och övriga ansvariga nämnder säkerställer att det finns ett ändamålsenligt arbete med att förebygga samt motverka hemlöshet. Den övergripande bedömningen landade i att det idag saknas eller är bristfälligt. Utifrån granskningen formulerade revisionen ett antal rekommendationer för det fortsatta arbetet. En av dessa rekommendationer, av betydelse för stadens övergripande arbete för ett jämlikt och hållbart Malmö, är följande:

Kommunstyrelsen och nämnderna rekommenderas att säkerställa att barnrätts-, jämställdhets- och antidiskrimineringsperspektiven beaktas i utvärderingar och uppföljningar av hemlöshetsarbetet (Stadsrevisionens slutrapport 2018, sidan 4).

Utvecklingsdialoger med stadens förvaltningsdirektörer

Under hösten 2018 gav stadens ledningsgrupp medarbetare med ansvar för uppdrag inom antidiskriminering, jämställdhetsintegrering och barnets rättigheter möjlighet att träffa samtliga förvaltningsdirektörer och förvaltningssamordnare. Syftet med dialogerna var att ge förvaltningarna en möjlighet att bland annat förtydliga de förvaltningsspecifika behoven av stadskontorets arbete med uppföljning, stöd och samordning av det stadsövergripande arbetet.

Utifrån de genomförda utvecklingsdialogerna görs bedömningen att förvaltningarnas förväntningar avseende den stadsövergripande samordningen av de aktuella uppdragen på strategisk nivå, överensstämmer med och är i linje med stadskontorets mandat och skyldigheter utifrån kommunstyrelsens reglemente. I samtalen uttrycktes också behov av förstärkt uppföljning och analys av effekter. Även ett förtydligande av hur de tvärssektoriella frågorna hänger ihop och en tydligare samordning för ett mer samlat budskap efterfrågades.

Malmö stads pris för mänskliga rättigheter

Stadskontoret bistod med administrativt stöd kopplat till stadens pris för mänskliga rättigheter. Sedan 2017 utser en tvärpolitiskt sammansatt jury en pristagare för tilldelande av Malmö stads pris för mänskliga rättigheter. Priset delades ut i samband med årets sista sammanträde i kommunfullmäktige. 2018 års pristagare, Sofia Nerbrand, tilldelades priset utifrån sitt engagemang mot antisemitism och för religionsfrihet genom arrangerandet av ett antal kippvandringar i staden. Juryns motivering löd:

För sitt engagemang i de kippavandringar som givit Malmöbor och andra en möjlighet att visa sin solidaritet med Malmös judiska befolkning och stå upp för allas rätt att oavsett religiös tillhörighet kunna röra sig med stolthet i staden tilldelas Malmö stads pris för de mänskliga rättigheterna Sofia Nerbrand. Kippavandringarna har samlat människor från alla bakgrunder, kulturer och religioner och visar upp Malmö när Malmö är som bäst.

3. Analys av nämndernas och förvaltningarnas arbete

Som redogjorts för tidigare har uppföljningen genomförts som en flerstegsprocess. Första steget omfattade en genomläsning av det 700 sidor långa materialet bestående av samtliga nämnders årsanalyser. Med vägledning av en övergripande frågeställning identifierades mål, åtaganden och konkreta insatser med potential att direkt eller indirekt bidra till ett mer jämlikt Malmö. I detta steg genomfördes även en analys av kommunfullmäktigemålen. I denna del av rapporten beskrivs och analyseras nämndernas och förvaltningarnas arbete utifrån fyra övergripande frågeställningar. Frågeställningarna gör det möjligt att lyfta exempel på kvalitetssäkrande arbetsätt och att kunna se någon form av förflyttning.

- 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?

Integrering i målkedjan

Enligt *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad* ska Malmö ligga i framkant gällande verksamhetsutveckling på antidiskrimineringsområdet (ibid, sidan 7). Planen syftar till att stödja en integrering av antidiskrimineringsperspektivet i den målstyrningskedja som utgör en del av Malmö stads styr- och ledningssystem. Saknas perspektivet i målkedjan riskerar arbetet att utföras ”vid sidan om” som ett parallell- eller sidospår. Integrering i målkedjan behöver ta utgångspunkt redan i kommunfullmäktigemålen då dessa ger en *riktning* för arbetet. Nämnderna och förvaltningarna ska i sin tur formulera mätbara, verksamhets specifika mål och åtaganden som bidrar till ökad jämlikhet. I enlighet med effektmålet i planen ska dessa mål och åtaganden även integreras i verksamhetsplaner och budget och kunna följas upp i nämndernas årsanalyser (ibid, sidan 13).

Malmö stads budget med dess nio målområden utgör det viktigaste styrdokumentet för stadens övergripande arbete. Även om samtliga målområden är viktiga för att i sin helhet bidra till utvecklingen av ett mer jämlikt Malmö så har mål 1 och 4 en särskild tyngd. Budgetens målområden ska bidra med en *riktning* för stadens gemensamma och nämndernas och förvaltningarnas enskilda arbete. I 2018 års budget formuleras målbilden, riktningen, för målområde 1 på följande sätt:

En ung, global och modern stad

Malmö ska vara en stad i framkant – ung, global, jämställd och hållbar. En i verklig mening modern stad. Här prövar vi ständigt nytt, vi utmanar fördomar och är öppna för förändring och samarbete. Vi

arbetar med social och ekologisk hållbarhet som bas i ett brett utvecklingsarbete. Stadens viktigaste tillgång är Malmöborna. Alla ska kunna ta del av och bidra till den positiva utvecklingen. Genom att minska ojämlikheten och se till att alla kan ta aktiv del i bygget av Malmö stärker vi både stadens attraktionskraft och tar tillvara på alla individers fulla potential. Vår utgångspunkt är att de skillnader vi ser i hälsa mellan olika grupper ska minskas genom att påverka de bakomliggande orsakerna (Malmö stads budget 2018, sidan 5).

För målområde 4 gäller följande målbild:

En öppen stad

Malmö stad ska vara ett föredöme på jämställdhetsområdet och en öppen och välkomnande stad där alla människor kan känna sig trygga oavsett etnicitet, kön, sexuell läggning och könsidentitet, ålder, funktionsnedsättning eller religion. Vi ska vara en bra arbetsgivare och ge god och jämställd service till alla Malmöbor. Vi ska också utveckla vårt strategiska arbete mot rasism, fördomar och diskriminering (Malmö stads budget 2018, sidan 11).

Analysen av kommunfullmäktigemålen visar att det finns formuleringar som, när de ses som en helhet, kan bidra med en riktning för stadens arbete för ett mer jämlikt Malmö. Ambitionsnivån är på sina håll högt formulerad i kommunfullmäktigemålen. Inom målområde 1 är målet att ”frågor om jämlikhet, jämställdhet, antidiskriminering, miljö och delaktighet ska stå högt på dagordningen” (ibid, sidan 5) och inom målområde 4 uttrycks höga ambitioner i att staden ska vara ”[...] inkluderande, fri från diskriminering, där alla ges lika rättigheter och möjligheter och där mångfalden är en tillgång” (ibid, sidan 11).

Uppföljningen visar även en positiv utveckling såtillvida att arbetet mot diskriminering är mer framträdande i målkedjan under 2018 jämfört med 2017. Framförallt märks det inom budgetens målområde 1 (En ung, global och modern stad), 4 (En öppen stad), 5 (En jämlik stad) samt 9 (En stad med bra arbetsvillkor)⁵. Även målområde 3 (En stad för barn och unga) har skrivningar med bäring på antidiskrimineringsarbetet.⁶

Uppföljningen visar även att ett jämlikhetsperspektiv är integrerat i flertalet av de övriga målområdena, såsom målområde 2 (En stad för näringsliv och arbete) eller målområde 6 (En trygg stad). Detta är positivt och ger en signal om att jämlikhetsarbetet inte bara kopplas till målområde 4 (En öppen stad) utan också har en bredare förankring i målkedjan.

I flertalet fall går det lätt att i årsanalysen för 2018 identifiera såväl åtaganden som aktiviteter. Enbart i något enstaka fall saknas denna tydlighet avseende vad som är förvaltningens åtaganden, vilket inte betyder att arbete inte bedrivs.

⁵ Målområde 9 följs upp av HR-strategiska avdelningen i Malmö stad.

⁶ Målområde 3 följs upp inom ramen för stadens systematiska arbete med barnets rättigheter.

En annan positiv utveckling är att det i stor utsträckning går att se hur arbetet mot diskriminering är kopplat till nämndernas och förvaltningarnas kärnuppdrag. Även denna koppling är en viktig del i att integrera antidiskrimineringsarbetet i de ordinarie processerna och verksamheterna och att därigenom undvika att arbetet förpassas till ett sidospår. Sammantaget utgör detta en bra grund för stadens fortsatta arbete med att integrera antidiskrimineringsperspektivet i stadens styr- och ledningssystem. Funktionsstödsnämndens sätt att formulera mål, åtaganden och insatser som tydligt kopplar till kärnverksamheterna utgör ett bra exempel.

Det som behöver fortsätta utvecklas är att ta fram mer specifika formuleringar kring nämndsmål, åtaganden och aktiviteter, och till detta koppla relevanta indikatorer och nyckeltal. Detta behöver framför allt förstärkas inom de målområden som inte är målområde 4 (En öppen stad). Inom de övriga målområdena finns många mål med åtaganden som har stor relevans för att stärka allas lika rättigheter och möjligheter och som med en fortsatt integrering av jämlikhetsperspektivet har potential att förbättra för grupper som idag är eftersatta eller riskerar att diskrimineras och ”lämnas utanför”. Men nuvarande generella skrivningar såsom ”alla Malmöbor” eller ”alla barn” utan förstärkning av ett mer uttalat jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv, gör det svårare att se hur insatserna *i praktiken* ska bidra till ökad jämlikhet och likvärdighet för grupper av människor som står längst ifrån att få sina rättigheter tillgodosedda. Det finns risk att missa målet och kan till och med ha direkt motsatt effekt.

Enskilda diskrimineringsgrunder kontra helhetsperspektiv

Som nämnts tidigare utgör de sju skyddade diskrimineringsgrunderna i sig självt skilda kunskapsområden. Var och en av dessa kräver kunskap om vilka risker för utsatthet och missgynnande det kan innebära för människor som tillhör någon av de grupper som har skydd i svensk diskrimineringslag. Förekomsten av olika former av diskriminering utifrån skilda grunder kan samtidigt inte förstås, analyseras eller motverkas isolerade från varandra. Diskriminering och missgynnande förekommer nästan alltid utifrån att flera olika maktordningar och strukturella hinder samverkar (se till exempel SOU 2005:41; SOU 2014:34, sidan 9 ff; Swanstein och Henrikz 2014, sidan 27 f). I praktiken kan det dock vara en utmaning att *både* få till ett arbete som fokuserar på enskilda diskrimineringsgrunder *och* ett sammanhållet helhetsgrepp som fångar människan i alla dess olika delar och förutsättningar. Stadsbyggnadsnämnden är en av få som betonar vikten av att ett intersektionellt perspektiv inkluderas i arbetet utifrån vetskap om att fler maktordningar än den mellan könen har betydelse.

Uppföljningen visar att de diskrimineringsgrunder som flest nämnder omnämner i sina årsanalyser är kön⁷ (genom arbete med jämställdhetsintegrering) och sexuell läggning och könsidentitet (kopplat till hbtq- personers rättigheter). Därefter nämns även funktionsnedsättning (dock främst med fokus på tillgänglighet) och ålder (äldre som målgrupp). Ett tydligt fortsatt mönster är att flera verksamheter påbörjat eller avslutat processer för

⁷ För vidare läsning om utveckling och kvarstående utmaningar i arbetet för jämställdhet se *Årsrapport 2018 för arbetet med jämställdhetsintegrering i Malmö stad* (STK-2019-830).

att hbtq-certifieras. Det gäller bland annat stadens alla mötesplatser för äldre, ett LSS-boende samt en ungdomsmottagning inom socialtjänsten.

Jämfört med 2017 visar uppföljningen att äldres rättigheter tenderar att ha fått ökat fokus. Insatserna beskrivs dock inte i termer av just rättigheter eller genom att olikheterna inom gruppen äldre belyses i förhållande till kommunens olika ansvarsområden. Satsningar på trygghet för äldre sker exempelvis genom insatser för ökad trafiksäkerhet och lugnare tempo i trafiken, genom hastighetsdämpande åtgärder som gupp eller farthinder. Även satsningar på att bygga bort enkelt avhjälpna hinder på allmänna platser, liksom förbättringar på rekreatiomsområden såsom Torup och Katrinetorp bidrar till att stärka äldres förutsättningar att delta och röra sig i stadens olika miljöer.

Kulturnämnden är ett bra exempel på hur arbetet med äldre Malmöbor kan utvecklas och förstärkas på ett systematiskt sätt. Under 2018 tillsattes resurser för att inrätta en förvaltningsövergripande tjänst som äldrepedagog, vilket skapar förutsättningar för att fokusera och samverka kring äldre Malmöbors deltagande i kulturlivet. En kartläggning med fokus på vad förvaltningen i dagsläget kan erbjuda målgruppen äldre har genomförts. Guidade visningar, riktade insatser, separata mötesplatser, bokbuss, öppna kurser och studiecirkel är andra exempel på insatser med stadens äldre som målgrupp. Limhamns biblioteket och Tygelsjöbiblioteket har under året satsat på digital tillgänglighet genom att erbjuda digital handledning till äldre i samarbete med SeniorNet. Andra aktiviteter har handlat om att ett antal äldre Malmöbor på demensboenden tagit del av pedagogiska aktiviteter på Stadsarkivet. Koordinering av aktiviteter och behov på äldreboenden bedrivna i samverkan med hälsa, vård- och omsorgsförvaltningen har även skapat förutsättningar för ökad delaktighet och medskapande för äldre Malmöbor. Sammantaget har detta bidragit till att stadens äldre befolkning getts förbättrade möjligheter att uppleva och delta i stadens kulturutbud.

Några nämnder, framför allt utbildningsnämnderna, har under året fortsatt utvecklingen av ett bredare förhållningssätt genom satsningen på normkritisk processledning. Ett drygt 100-tal medarbetare har utbildats till processtödjare och ska, utifrån denna kompetens, bistå rektorerna i det fortsatta arbetet med verksamhetsutvecklingen.

Flera nämner har påbörjat utvecklingsarbeten och kunskapshöjande insatser inom områden som kopplar ihop flera aspekter av utsatthet, även om arbetet inte beskrivs med ett uttalat intersektionellt perspektiv som utgångspunkt. Inom funktionstödsnämndens daglig verksamhet har det till exempel genomförts projekt om våld i nära relation och våld i hederskontext. Det har inkluderat kunskapshöjning för personalen samt framtagandet av en handbok för hur verksamheterna tidigt ska kunna uppmärksamma signaler och erbjuda brukaren rätt stöd och hjälp.

Biblioteken i Malmö arbetar även med att utveckla kompetensen kring kulturområdet för personal på LSS-boenden. De testar lösningar för sänkta trösklar till kultur på dessa boenden med utgångspunkt i resultatet från genomförda intervjuer, observationer, dialogträffar och enkäter.

Vad det gäller specifikt arbete med koppling till de olika diskrimineringsgrunderna är det tydligt att arbete mot rasism eller med koppling till etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning nästan inte alls omnämns i årsanalyserna. Undantagen är grundskole- och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnderna som lyfter att verksamheterna, utifrån ett kommunfullmäktigeuppdrag, har bedrivit arbete för att motverka alla former av rasism, sexism och extremism. Arbetet med grundskolefotboll mot rasism har också fortsatt under året. Arbetsmarknads- och socialnämnden lyfter att Romska informations- och kunskapscenter (RIKC) samordnar rådet för romska frågor och att de har bidragit med ökade kunskaper om minoritetslagstiftningen och romers förutsättningar. Överförmyndarnämnden lyfter exempel på arbete som genomförs för att ställföreträdare och gode män ska spegla stadens befolkning avseende bland annat nationalitet, språk, kön, ålder. I årsanalyserna saknas dock mer konkreta exempel, skrivningar om varför det är viktigt samt vilka risker och konsekvenser som identifierats i arbetet mot rasism. Det kan vara så att dessa områden finns inbakade i ett bredare mångfaldsperspektiv och normkritiskt arbete men utan specifikt omnämnande. Det är svårt att bedöma vad det beror på, men det är ett mönster som speglar resultatet i DO:s nationella undersökning, som tidigare nämnts, och som visar att många kommuner bedömer etnisk tillhörighet och arbete mot rasism som något av det svåraste att arbeta med.

Normkritisk verksamhetsgranskning

I enlighet med *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad* är det av vikt att verksamheter genomlysas ur ett normkritiskt perspektiv. Det handlar om att synliggöra normer som kan utgöra hinder för lika rättigheter och möjligheter. Granskningar kan göras inom många områden; rekryteringsprocess, syn på kompetens, den allmänna miljön i organisationen, hur möten genomförs, vilket material som tas fram i verksamheten eller hur organisationen i stort är uppbyggd kring avdelningar och enheter. För att kunna genomföra sådana granskningar finns både verktyg och metoder tillgängliga på stadens intranät (<https://komin.malmo.se/Var-kommun/Kommunovergripande-satsningar/Arbete-mot-diskriminering.html>).

Uppföljningen visar att nämnder/förvaltningar gör olika typer av genomlysningar ur ett normkritiskt perspektiv. En del har fokus på att genomlysna styrdokument, till exempel har fritidsförvaltningen gjort en sådan analys av delårsbokslut 2 under 2018. Andra kopplar arbetet till ett mer övergripande fokus på bemötande, ett bra exempel är arbetsmarknads- och socialförvaltningen som paketerat sitt arbete under rubriken *Gott värdskap* och som haft fokus på bemötandefrågor.

Utbildningsnämnderna har ett flerårigt gemensamt utvecklingsprojekt, *Normkritik på riktigt*, som utbildat drygt 100 processtödjare som bland annat ska utgöra stöd för rektorerna i arbetet med att utveckla verksamheten. Stadsbyggnadskontoret genomför utbildningar i normkritik för chefer och medarbetare som därefter följs av att de enskilda avdelningarna gör analyser av den egna verksamheten och därpå formulerar avdelningsspecifika åtaganden och aktiviteter. Dessa kopplas sedan till ordinarie budget/verksamhetsplan liksom fullmäktiges och nämndens mål.

Andra exempel som bygger på normkritiska granskningar är det arbete som sker i samband med processen att hbtq-certifiera en verksamhet. Malmö stad har arbetat med dessa certifieringar i ett flertal år. Numera är stadens samtliga mötesplatser för äldre certifierade och processen inleddes under 2018 för att få stadens första certifierade LSS-boende. Även fritidsnämndens samtliga badanläggningar är hbtq-certifierade. Grundskolenämnden tillsammans med gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden fick även ett budgetuppdrag att utveckla stadens elevhälsoarbete och i det sammanhanget hbtq-certifiera densamma. All elevhälsopersonal genomgick utbildning i normkritik med fokus på ökad kunskap om hbtq, normer samt konsekvenser av normer för hälsa och livsvillkor för hbtq-personer. Med detta som grund ska verksamheterna därefter påbörja ett förändringsarbete för en öppen och inkluderande arbetsmiljö samt ett välkomnande bemötande utifrån ett hbtq-perspektiv.

En annan aspekt av att genomlysade egna verksamheterna gäller arbetet med att granska den fysiska tillgängligheten (lätt undanröjda hinder), i enlighet med den strategiska utvecklingsplanen. Flera nämnder lyfter i årsanalyserna att sådana granskningar har genomförts under året. Framst gäller det tekniska nämnden och stadsbyggnadsnämnden som har ett systematiskt arbete kring enkelt avhjälpta hinder. Stadsbyggnadsnämnden skriver även i sin årsanalys att en förvaltningsövergripande arbetsgrupp skapats som verkar för samsyn i tillgänglighetsfrågor och att den uppföljning som gjorts visar att den offentliga miljön successivt blivit alltmer tillgänglig genom hanteringen av tillsynsärenden som avser enkelt avhjälpta hinder.

Kulturnämnden gör en särskild tillgänglighetssatsning inom ramen för den nationella satsningen *Stärkta bibliotek* som syftar till att öka tillgängligheten till stadens bibliotek. Under det närmaste året kommer biblioteken i Malmö att ta ett helhetsgrepp kring tillgänglighet och skapa överblick över utmaningar och potentiella förbättringar som behöver göras på samtliga av stadens bibliotek. Servicenämnden lyfter å sin sida att det är inom detta område som det finns förbättringspotential. Nämnden har inte lyckats fullt ut med att redovisa en översyn av verksamheter och lokaler ur tillgänglighetssynpunkt samt verkställda åtgärder mot enkelt avhjälpta hinder enligt plan- och bygglagen. En del av förklaringen är att förvaltningen fortfarande saknar en tydlig ansvarig funktion för tillgänglighetsfrågor och att det råder oklarhet kring om frågor om tillgänglighet ska skötas inom ramen för arbetet med antidiskriminering eller som en del av linjearbetet med lokalsamordning.

I årsanalyserna går det dock inte att genomgående utläsa resultat av undersökningar som visar på hur och i vilken utsträckning brukare (Malmöbor och besökare) upplever utveckling i fråga om bemötande och likvärdighet i genomförande av tjänster och service.

System - och rutinförändrande arbete

Resultaten av genomförda granskningar är avgörande för att verksamheter i nästa steg ska kunna åtgärda och förändra rutiner och system som styr det dagliga arbetet. När ett system- och rutinförändrande arbete alltmer börjar ta form så stärker det hållbarheten i jämlikhetsarbetet.

Uppföljningen visar att viss förflyttning framåt kan noteras inom stadens verksamheter, framför allt i form av ökad medvetenhet om vikten av att ta ett tydligare och mer systematiskt grepp om antidiskrimineringsarbetet. Fler förvaltningar börjar i högre grad än tidigare fokusera på eller fortsätter att utveckla verktyg och metoder som kan bidra till systemförändrande effekter. Ett lärande exempel är servicenämndens arbete. Med hänvisning till den uppföljning som gjordes av antidiskrimineringsarbetet 2017, och som synliggjorde brister i det systematiska arbetet, samlades förvaltningen kring åtagande och insatser som syftade till att öka systematiken i det genomförda arbetet.

Hälsa-, vård och omsorgsnämnden har valt att ta ett samlat grepp kring likarättsfrågor utifrån en *Handlingsplan för det systematiska arbetet med mänskliga rättigheter* (MR-planen) som togs fram under 2018. I MR-planen har nämndens arbete med jämställdhet, jämlikhet, antidiskriminering, sexuell hälsa, våld i nära relationer och hbtq-frågor samlats, med utgångspunkt i det övergripande paraplybegreppet mänskliga rättigheter. Utifrån MR-planen har varje avdelning inom förvaltningen genomfört aktiviteter i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har å sin sida tagit fram en struktur för den interna samordningen av arbetet med antidiskriminering som ska bidra till ett systematiskt arbete. En övergripande samordningsresurs är utsedd liksom att det numera finns kontaktpersoner på samtliga avdelningar. Nästa steg är att hitta former och forum för en intern dialog där dessa områden kan diskuteras och utvecklas gemensamt på förvaltningen.

Ett annat sätt att skapa förutsättningar för ett system- och rutinförändrande arbete är att ta fram checklistor. Ett exempel på detta är fritidsnämndens arbete med en checklista att använda vid nybyggnation för att säkerställa tillgängligheten.

Utöver detta, i syfte att stärka Malmöbornas möjlighet till delaktighet och inflytande, beskriver flera nämnder förändrade rutiner för samråd samt medborgar- och brukardialog som tydligare än förut beaktar ett jämlikhetsperspektiv. Till exempel har funktionsstödsnämnden inlett ett förvaltningsgemensamt utvecklingsarbete under året i syfte att skapa en struktur där inhämtade synpunkter kan omsättas till praktisk förändring. Förvaltningen har, givet målgruppernas skiftande behov, använt ett flertal olika metoder för att nå och inhämta synpunkter från brukarna. Andra lärande exempel finns att hämta hos bland annat arbetsmarknads- och socialnämnden, kulturnämnden, stadsbyggnadsnämnden samt tekniska nämnden.

Trots denna förflyttning framåt kvarstår dock en tendens att arbetet för lika rättigheter och möjligheter genomförs på aktivitetsnivå och inte utifrån system- och rutinförändrande nivåer. Det handlar ofta om att enskilda aktiviteter, såsom seminarier, inspirationsföreläsningar och korta utbildningsinsatser, genomförs. Sammanhanget inom vilket de genomförs kan upplevas som otydligt liksom att det många gånger saknas beskrivningar av hur effekter följs upp. Därmed finns risken att inte få önskat genomslag för mätbar förflyttning framåt.

4. Stadskontorets avslutande bedömning

Den årliga rapporten inom antidiskrimineringsområdet har som syfte 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*. I detta avsnitt följer stadskontorets avslutande bedömning av vilken positionsförflyttning som kan skönjas och vilka utmaningar som kvarstår i det gemensamma arbetet för ett jämlikt Malmö.

Slutsatser rörande stadens positionsförflyttning 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.

Ovannämnda positionsförflyttningar omfattar främst arbetet utifrån diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet och sexuell läggning. Till viss del även i förhållande till ålder och funktionsnedsättning.

Slutsatser rörande stadens kvarstående behov och utmaningar

- Mål, åtaganden och insatser utifrån det juridiskt bindande ramverket för mänskliga rättigheter behöver stärkas, vilket i sin tur kan förstärka stadens möjligheter att uppnå de globala utvecklingsmålen och Agenda 2030. Det kan bidra till ett mer effektivt användande av resurser, att medborgarperspektivet stärks och att de mest utsatta grupperna synliggörs. Ett mer sammanhållet stöd för att hantera utmaningar och dilemman kan etableras och konkurrens mellan närliggande tvärsektoriella uppdrag kan motverkas.

- Arbetet med att kommunövergripande tillhandahålla stöd och vägledning i integreringen av jämlikhetsperspektivet i stadens verksamheter behöver fortsätta. Uppföljningen visar att det systematiska jämlikhetsarbetet ännu inte sitter i Malmö stads ”ryggmärg”. Bedömningen är att behovet kvarstår oavsett framtida målstruktur.
- Nationella mål och rättighetskonventioner, i den mån dessa finns, som till exempel för funktionshinderrättigheter och funktionshinderpolitiken eller utifrån *Nationell plan för arbetet mot rasism och annan form av främlingsfientlighet* behöver omsättas tydligare på lokal nivå.
- En nulägesanalys som visar *effekterna* av genomförda insatser och var Malmö befinner sig i fråga om jämlikhet och lika rättigheter och möjligheter behöver tas fram. Utan sådan analys brister stadens kunskap om huruvida rätt saker görs för de med störst behov. För att följa utvecklingen för olika grupper över tid behöver vassare och mer realistiska mål formuleras och relevanta indikatorer tas fram.
- 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. Kunskapen ska bidra till tydligare riktning och målbild för utvecklingen. Utan riktning och målbild riskerar arbetet att bli ineffektivt och ett osynliggörande av de grupper som allra mest riskerar att ”lämnas utanför”.
- Det finns behov av ökade ansträngningar med koppling till diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet (inklusive hudfärg), religion eller annan trosuppfattning. Bland annat saknas tydliga utgångspunkter och en uttalad riktning för stadens samlade arbete mot olika former av rasism.

Källförteckning

Externt material

BRÅ (2015), *Hot och våld Om utsatthet i yrkesgrupper som är viktiga i det demokratiska samhället*

https://www.bra.se/download/18.43d343f714ce4faf9081ce/1440752473386/2015-12_Hot_och_v%C3%A5ld.pdf

DO (2012), *Statistikens roll i arbetet mot diskriminering – en fråga om strategi och trovärdighet*

<http://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-statistikens-roll-arbetet-mot-diskriminering2.pdf>

DO (2018), *Redovisning av uppdraget att utveckla och intensifiera arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans genom att följa upp insatser inom området*

<http://www.do.se/globalassets/om-do/redovisning-regeringsuppdrag-uppfoljning-insatser-mot-rasims-intolerans.pdf>

DO (2018), *Arsredovisning 2018*

<http://www.do.se/globalassets/om-do/diskrimineringsombudsmannens-arsredovisning-20182.pdf>

Länsstyrelsen Stockholm (2018), *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*

http://www.rasismforskning.uu.se/digitalAssets/755/c_755790-1_3-k_r2018-21-antisvart-rasism-och-diskriminering-webb.pdf

SCB (2017), *Om statistikbaserad uppföljning av Agenda 2030*

https://www.scb.se/contentassets/b728ff73802041aea5b104c38a7ed2a6/mi13_03_2017a01_br_x41br1702.pdf

SOU (2005), *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* (SOU 2005:41)

<https://www.regeringen.se/contentassets/10ca6c4d2daf4916a6fcf7e91bdee5b8/bortom-vi-och-dom---teoretiska-reflektioner-om-makt-integration-och-strukturell-diskriminering-del-1>

SOU (2014) *Inte bara jämställdhet Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet* (SOU 2014:34)

<https://www.regeringen.se/49baec/contentassets/5d2854cb8ddc4285af0aff0105c02540/inte-bara-jamstalldhet---intersektionella-perspektiv-pa-hinder-och-mojligheter-i-arbetslivet-sou-201434>

SOU (2017), *Transpersoner i Sverige - Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor* (SOU 2017:92)

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2017/11/sou-201792/>

SKL (2019), *Anmäl alltid hot, hat och våld. Det handlar om demokratin*

<https://skl.se/demokratiledningstyrning/politiskstyrningfortroendevalda/hothatvaldmotfortroendevalda.378.html>

Swanstein F, Henrikz K (2014, 2017) *Diskrimineringslagen – från princip till praktik*, Studentlitteratur, Lund

Internt material

Malmö stad, *Malmö stads budget 2018. Med plan för 2019-2023*

<https://komin.malmo.se/Var-kommun/Mal--styrning/Budget-2019.html>

Malmö stad, *Reglemente för Malmö kommunstyrelse*

<https://malmo.se/Service/Om-Malmo-stad/Var-organisation/Det-politiska-styret/Kommunstyrelsen.html>

Malmö stad (2018) *Stadsrevisionens slutrapport 2018*

<http://arendesok.malmo.se/Details/Index/14249878?q=hemloshet&DiaryIdentifier=SR>

Malmö stad (2014) *Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad*

<https://malmo.se/Service/Om-Malmo-stad/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Planer-och-rapporter.html>

Övrigt

Länk till DO:

<http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/konsidentitet-och-konsuttryck-som-diskrimineringsgrund/>

Länk till verktyg för att granska den egna verksamheten:

<https://komin.malmo.se/Var-kommun/Kommunovergripande-satsningar/Arbete-mot-diskriminering.html>