

Rättighetskartläggning



Innehåll

Inledning	1
De lagstadgade diskrimineringsgrunderna	3
Kön	3
Könsidentitet och könsuttryck	5
Sexuell läggning	6
Etnisk tillhörighet	7
Religion eller annan trosuppfattning	11
Funktionsnedsättning	12
Ålder	16
Övriga diskriminerande strukturer	18
Det intersektionella perspektivet	21
Rekommendationer	22
Källor	26

Inledning

I Klippans kommun har vi en vision som säger att vi tillsammans ska skapa goda förutsättningarna för att växa upp, leva och verka. Här är det också sagt att vi ska bo och må bra. Samtidigt vet vi att människor på daglig basis diskrimineras, exkluderas och ges sämre möjligheter i livet baserat på de identiteter de bär. Om vi vill att alla i Klippans kommun ska ges samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och därmed inkluderas i visionen behöver vi därför arbeta hårt för att jämna ut rådande orättvisor. Med kommunens mål att öka befolkningen till 19 500 personer år 2026 blir det också högst relevant att göra Klippans kommun attraktivt för en mångfald av människor.

Den här rapporten är en del av det arbetet. Den synliggör befintliga diskriminerande strukturer och exkluderande miljöer som kommunen behöver ta ett krafttag kring för att eliminera. När kommunen nu har tagit det modiga steget att syna sina verksamheter i sömmarna för att synliggöra det som kanske inte är så smickrande, finns det goda möjligheter att vidta åtgärder som föranleder förändring. Rapporten du håller i din hand ska därför läsas med just det i åtanke, det som har kartlagts och synliggjorts kan vi nu förändra och förbättra.

Varför en kartläggning?

I kommunens gemensamma förvaltningsplan 2017 fastslås aktiviteter som syftar till att nå de gemensamma mål som vi kommunövergripande har att sträva efter. Bland dessa finns mål kring jämställdhet och mångfald vilka är ämnesområden som vi i kommunen inte tidigare har tagit ett kommunövergripande grepp kring. Att vi inte har gjort det har föranlett att vi idag saknar en bild av vad vi i kommunen är bra på, och var det finns förbättringsområden. Av den anledningen blev en av aktiviteterna i den gemensamma förvaltningsplanen att göra en nulägesanalys av hur Klippans kommun står sig i arbetet för mångfald, inkludering, lika rättigheter och antidiskriminering. Beställaren av kartläggningen är kommunens förvaltningschefer. Slutresultatet av nulägesanalysen är denna rapport vilken främst är en intern produkt, som är tänkt att vara ett stöd för anställda och förtroendevalda i vidare arbete med frågorna.

Vad är det som har kartlagts?

Det finns många sätt att angripa ämnesområdet på. I den här kartläggningen undersöks hur kommunen lyckas bistå sina invånare med de rättigheter som man som kommun är förpliktad till. Det undersöks också huruvida kommunen gör detta jämlikt och utan åtskillnad mellan människor. Rättighetsarbete kopplas ofta ihop med den nationella och internationella nivån men vi som kommun har också ett ansvar för att arbeta för människors lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. I samband med den överenskommelse som Sveriges Kommuner och Landsting har ingått med regeringen för att stärka rättighetsarbetet har just vikten av den kommunala nivån lyfts. Här poängteras det hur mycket av rättighetsarbetet som blir konkret i mötet mellan medborgare och kommun¹.

¹ Kulturdepartementet (2017)

När det talas om rättigheter görs det därför just utifrån de rättigheter som kommunen konkretiserar såsom rätten till utbildning, kultur och fritid, hälsa, arbete, bostad samt politiskt deltagande och inflytande².

När det undersöks om kommunen levererar dessa rättigheter utan åtskillnad så söks svar på ifall kommunen missgynnar invånare baserat på någon eller flera av diskrimineringsgrunderna som återfinns i svensk diskrimineringslagstiftning³.

Rättigheter som kommunen har skyldigheter att tillgodose sina invånare med:

- Rätten till politiskt deltagande
- Rätten till hälsa
- Rätten till arbete
- Rätten till utbildning
- Rätten till bostad
- Rätten till kultur och fritid

Utöver de lagstadgade diskrimineringsgrunderna undersöks det även om det finns andra diskriminerande strukturer som kan påverka invånares och anställdas rättigheter och möjligheter, såsom var man bor, hur ens socioekonomiska status ser ut och vilken utbildningsnivå man besitter. Kartläggningen har även undersökt hur kommunen i egenskap av arbetsgivare lyckas i arbetet för mångfald och mot diskriminering.

Genomgående har det funnits en ambition om att anlägga ett intersektionellt perspektiv av analysen vilket innebär att det löpande har undersökts hur olika diskriminerande strukturer samverkar.

Även om kartläggningen har ett brett spektra har det inte varit möjligt att täcka in alla aspekter av rättighetsperspektivet. Samhällsproblem såsom exempelvis hedersproblematik, mäns våld mot kvinnor och våldsbejakande extremism förekommer med största sannolikhet även i Klippans kommun. Dessa aspekter har det inte funnits utrymme att inkludera i denna kartläggning.

Inte heller har barnrättsperspektivet haft ett särskilt fokus även om det lyfts vid ett par tillfällen i materialet.

De sju grunder som omfattas av svensk diskrimineringslag:

- Kön
- Könsidentitet och könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Hur har kartläggningen gått till?

Den här rapporten är en sammanställning och analys av material som samlats in med hjälp av tre olika metoder. Den första metoden är dokumentanalys där kommunens olika styrdokument och regelverk kopplat till ämnet har undersökts. Befintlig statistik har också granskats, främst från kommun- och landstingsdatabasen Kolada, och relevant data från tidigare undersökningar som har gjorts i kommunen så som medarbetarenkät och brukarundersökning har beaktats.

Den andra metoden är fokusgruppsstudier. I denna metod samlas en mindre grupp människor som under strukturerade former får svara på och diskutera noggrant utvalda frågor varefter svaren dokumenteras och analyseras. Upplägget har tagits fram i samarbete med konsultfirman Scandinavian Retail Center som har expertkompetens inom metoden. Totalt har 10 fokusgrupper utförts och en kompletterande intervju. Deltagarna har bestått av anställda i kommunen på olika positioner, lokalpolitiker, elever, boende på äldreboende, personer med LSS-insatser, representanter från föreningar som arbetar nära målgrupper som kan kopplas till diskrimineringsgrunderna och allmänheten.

² Dessa rättighetsområden är identifierade av Handisam som identifierat för kommunen särskilt intressanta aspekter. Handisam (2009).

³ Diskrimineringslagen SFS 2008:567.

Den tredje metoden som använts är enkätundersökning. Två olika enkäter har gått ut, en till medarbetare med frågor om Klippans kommun som arbetsplats och en till allmänheten som efterfrågar svar på invånares upplevelse av kommunen.

Valet av metoder har baserats på en önskan om att få både kvalitativ och kvantitativ data i vår kartläggning. Fokusgrupperna och dokumentanalysen har bistått med kvalitativ sådan och enkäterna tillsammans med sedan tidigare befintlig statistik en kvantitativ. Det ska dock poängteras att även om kartläggningen med dessa metoder ger en bra bild av trender och tendenser på ämnesområdet så saknas vetenskaplig tillförlitlighet och tillräckligt med svar för att man ska kunna dra statistiskt säkerställda slutsatser.

Det bör särskilt belysas att det i kartläggningen funnits en utmaning med att nå allmänheten. Det har inte samlats in tillräckligt med material, varken i webbenkäten eller i fokusgruppsstudierna, för att kunna ge en representativ bild från denna målgrupp. Med mer tid och fokus på att nå allmänheten hade en mer representativ bild kunnat ges. Det som lyfts i rapporten är dock sådant som det finns återkommande stöd för från samtliga av våra tre metoder och rapportens innehåll har därmed rimliga belägg. Rapporten beskriver först det kartlagda nuläget kring var och en av de sju diskrimineringsgrunderna. Därefter redogörs det för andra icke lagstadgade diskriminerande strukturer och det intersektionella perspektivet. Avslutningsvis ger rapporten ett antal rekommendationer på åtgärder som lagts utifrån vad som framkommit i kartläggningen styrkt av erfarenheter från andra kommuners arbete.

De lagstadgade diskrimineringsgrunderna

Kön

Förbudet mot diskriminering baserat på diskrimineringsgrunden kön innebär att man inte får diskriminera någon baserat på att denna är kvinna eller man. Här omfattas även personer som planerar att ändra eller som har ändrat sin könstillhörighet. Kartläggningen har kring den här diskrimineringsgrunden kunnat plocka in statistik på kommunnivå från en rad tillförlitliga källor som tillsammans med materialet från fokusgrupperna ger en bild av hur Klippans kommun står sig i jämställdhetsarbetet.

En aspekt kopplat till könsdiskriminering som framkommit är förekomsten av ojämställda löner internt i kommunen. Detta syns bland annat i den årliga lönestatistik som görs av Familjen Helsingborg där medellön presenteras för män respektive kvinnor i de olika kommunerna i nordvästra Skåne. Dessa löneskillnader kan både orsakas av osakliga lönesättningar men också av det faktum att främst kvinnor rekryteras till låglöneyrken. Klippans kommun har enligt denna statistik det största lönegapet mellan män och kvinnor av alla Familjen Helsingborgs kommuner.

I de fokusgrupper som genomfördes med medarbetare i kommunen påtalades det att det vid den årliga lönekartläggningen alltid verkade finnas en rimlig förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män.

Detta gällde inte bara enstaka fall enligt den citerade medarbetaren som indikerar att rimligheten i förklaringarna som ges kanske behöver ifrågasättas utifrån ett strukturellt perspektiv.

Medellön för medarbetare i Klippans kommun 2016 ⁴	28 990 SEK
Medellön manliga medarbetare 2016	32 168 SEK
Medellön kvinnliga medarbetare 2016	28 201 SEK

⁴ Familjen Helsingborg

"Det var ju inte ett fall utan det var ändå en drös med fall där det var samma och det fanns en bra förklaring till varje fall, men man kan fundera på strukturen".

Medarbetare⁵

Enligt den webbenkät som skickats ut till medarbetarna syns också en skillnad mellan hur män och kvinnor svarat på frågan om hur rättvis de anser att lönesättningen i kommunen är. Männen skattar i genomsnitt lönesättningen som 18 % mer rättvis än vad kvinnor och transpersoner som svarat på enkäten gör⁶. Vad gäller det politiska deltagandet bland invånare i Klippans kommun verkar kvinnor i lägre grad än män vara partipolitiskt engagerade i kommunen. Även om representationen av kvinnor i kommunfullmäktige är nära 50 % visar statistik från Kolada att endast runt en tredjedel av förtroendevalda politiker och personer på ordförandeposter är kvinnor.

Andel kvinnor 2014⁷

Ojämställdheten i kvinnlig politisk representation som dessa siffror indikerar bekräffas av fokusgruppen som gjorts med lokalpolitiker. En partirepresentant berättar hur de försöker ha en "varannan damernas"-princip på sina listor, med andra ord att partiernas kandidater till kommunfullmäktige varvas med varannan man och varannan kvinna. Det lyfts dock som svårt att leva upp till⁹.

Representation kvinnor i kommunfullmäktige	46,2%
Andel kvinnliga förtroendevalda politiker	37,6%
Andel kvinnor på ordförandeposter i kommunen ⁸	33,3%

På kultur- och fritidssidan påtalades det i en av fokusgrupperna att kommunen inte satsar lika mycket på flickdominerade idrottsaktiviteter som på pojkdominerade. Bland annat nämndes det faktum att det inte finns någon ridskola i kommunen som ett exempel på att kommunen inte prioriterar den flickdominerade ridsporten, trots att den klassas som Sveriges näst största ungdomsidrott bland 7-25-åringar¹⁰.

Enligt statistik från Riksidrottsförbundet har Klippans kommun färre idrottsföreningar med flickdominerad verksamhet än med pojkdominerad. I den kultur- och fritidsvaneundersökning som gjordes i kommunen 2016 angav även ett flertal av invånarna att de ville att kommunen skulle satsa mer på just ridsport¹¹.

Idrottsföreningar med flickdominerad verksamhet i Klippans kommun andel (%) (2015) ¹²	20%
Idrottsföreningar med pojkdominerad verksamhet i Klippans kommun, andel (%) (2015)	57%

Med flickdominerad menas att mer än 60 % av den inrapporterade deltagaraktiviteten utgörs av flickor och vice versa för pojkar.

⁵ Fokusgrupp F

⁶ Webbenkät 2. Denna siffra är den procentuella skillnaden i medelvärde på den skattning som män respektive kvinnor/transpersoner gjort då de svarat på frågan "Till vilken grad tycker du att kommunens lönesättning är rättvis?". Svarsalternativen var 1-4, där 4 värderas högst.

⁷ Kolada (Kommun- och landstingsdatabasen), siffrorna är tagna från senaste valår

⁸ Avser ordföranden i kommunstyrelse och nämnder/utskott/beredningar som sorterar direkt under kommunfullmäktige.

⁹ Fokusgrupp I

¹⁰ Svenska ridsportförbundet

¹¹ Kolada (Kommun- och landstingsdatabasen), KOF-Undersökning rapport 2016

¹² Kolada (Kommun- och landstingsdatabasen)

¹³ Fokusgrupp F

En annan alarmerande aspekt kopplat till könsdiskriminering som framkommit i kartläggningen är förekomsten av sexuella trakasserier. I den enkät som skickades ut till medarbetare angavs av tre personer att chefer i kommunen inte tar deras berättelser om sexuella trakasserier på arbetsplatsen på allvar. I Klippans kommuns jämställdhetspolicy från 2008 finns en handlingsplan för hur sexuella trakasserier ska hanteras. Dessa enkätsvar skulle kunna tolkas som en indikation på att dessa rutiner inte fungerar eller tillämpas ute i verksamheterna.

En ytterligare indikation på att kommunens rutiner för att förebygga och hantera diskriminering är bristfälliga är hur medarbetare i en av fokusgrupperna svarar på frågan om de vet hur de ska hantera förekomst av diskriminering. Här svarar nämligen deltagarna som samtliga besitter chefspositioner att det strukturella stödet i kommunen är vagt. De lyfter HR-avdelningens stöd i svåra frågor som näst intill obefintligt och de är osäkra på vilka styrdokument som ger riktlinjer i denna typ av situationer¹³.

Trots att det som nämnts inledningsvis finns mycket statistik och tidigare undersökningar som sedan länge pekat på brister i kommunen utifrån ett jämställdhetsperspektiv verkar tillräckliga och adekvata åtgärder inte ha vidtagits. Kartläggningen visar sammanfattningsvis att det fortfarande tycks finnas ett behov av ett fortsatt jämställdhetsarbete och kanske framförallt ett mer verkningsfullt sådant om vi vill uppnå ett mer jämställt Klippan.

Könsidentitet och könsuttryck

Den här diskrimineringsgrunden skyddar de som inte definierar sig som kvinna eller man. Diskrimineringsgrunden ger också ett skydd för de som genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats vid födseln. Lagen skyddar de som ofta kallas för transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot normer kring könsidentitet och könsuttryck.

Det är svårt att få en heltäckande bild av diskriminering baserat på könsidentitet och könsuttryck eftersom det saknas tillgänglig statistik och tidigare undersökningar av ämnet är få. I kartläggningen har det bland annat inhämtats lokal statistik där transpersoner i regel saknar möjlighet att svara på frågan om könstillhörighet när alternativen endast är man och kvinna. Vår främsta källa kring den här diskrimineringsgrunden är därför materialet från våra fokusgrupper tillsammans med en kompletterande intervju med en transperson som bor i kommunen. Tillsammans ger de en bild av hur inkluderande Klippans kommun lyckas vara mot transpersoner, både som arbetsgivare och gentemot invånare.

I en intervju med en representant för målgruppen som bor i Klippans kommun lyfts just osynliggörandet av transpersoner som ett problem. Här påtalas den uppdelningen av pojke/flicka som görs i skolans olika sammanhang som problematisk och man menar att det får negativa konsekvenser när barn så tidigt felaktigt får lära sig att två kön är det enda som finns. Könsuppdelade toaletter lyfts också upp som ett osynliggörande av målgruppen, även om kommunen får beröm för införandet av det könsneutrala omklädningsrummet på Klippans badhus¹⁴. Både de könsuppdelade toaletterna och osynliggörandet av målgruppen nämns även i fokusgruppen med elever som instämmer i att de är problematiska¹⁵. Vidare pratar den intervjuade transpersonen om orimligheten i att behandla målgruppen som om de inte finns i kommunen.

”För att vi finns i Klippan, det är jag helt säker på. Det finns HBTQ-personer i Klippan det måste det göra, det kan inte vara så att en kommun i Sverige inte har HBTQ-personer, det är ju omöjligt.”

Transperson boende i Klippans kommun¹⁶

¹⁴ Kompletterande intervju

¹⁵ Fokusgrupp J

¹⁶ Kompletterande intervju

Bristande kompetens inom kommunen kring transpersoner lyfts också upp som ett problem. Personen påpekar hur detta får konsekvenser och exemplifierar med hur man som transperson i kontakt med kommunen särbehandlats negativt. Det lyfts också hur den intervjuade transpersonen bett om att få sitt ärende handlagt av någon som besitter HBTQ-kompetens men fått svaret att detta inte är möjligt. Personen pekar också på hur man inte känner sig representerad av de folkvalda politikerna¹⁷.

Kunskapsbristen som den intervjuade personen lyfter bekräftas av materialet från fokusgrupperna med medarbetare och politiker. Ingen av dessa grupper uttrycker på något sätt ont uppsåt eller illvilja gentemot transpersoner, tvärtom så genomsyras samtalen här av en ambition att inkludera. Men även om viljan är god så lyser kunskapsbristen igenom när till exempel könsidentitet och sexuell läggning blandas ihop¹⁸. Deltagare från fokusgruppen med politiker säger att de skulle behöva läsa på om transperspektivet ifall det skulle komma en transperson som skulle vilja delta politiskt¹⁹. Det råder också en problematisk jargong där det till exempel skämtas om att som man använda kvinnligt kodade uttryck som klänning och pumps²⁰. Att skämta om könsuttryck kan te sig harmlöst men dessa attribut är för många transpersoner allt annat än ett skämt och för många ett faktiskt livsavgörande verktyg. Vidare lyfter medarbetare i kommunen en rädsla för att anställa transpersoner motiverat med en oro för konflikter.

”...om det till exempel kom en, en... ja, transvestit till en anställningsintervju, därför att man kan ju genast se framför sig rätt stora konflikter på grund av det men det har aldrig hänt så därför vet jag inte men jag kan tänka mig att jag nog skulle tänka mig både en och två gånger innan jag anställde en transperson”.

Medarbetare med chefsposition

Den kunskapsbrist kring transpersoner som vårt material visar på tillsammans med osynliggörandet av målgruppen och rädslan för att anställa transpersoner ger en rätt dyster bild av hur kommunen lyckas inkludera, representera och ge likvärdig service till denna målgrupp. I intervjun med en person från målgruppen nämns också hur detta har föranlett att man till slut flyttar från Klippans kommun, vilket i sig är ett rätt talande kvitto på kommunens misslyckande på området.

”en flyttade förresten härifrån, han orkade inte ens bo kvar, han stack, han flyttade, orkade inte.”

Transperson boende i Klippans kommun²¹

Sexuell läggning

Den här diskrimineringsgrunden skyddar mot diskriminering baserat på sexuell läggning och de tre läggningar som omfattas av lagen är homosexualitet, heterosexualitet och bisexualitet.

Precis som kring könsidentitet och könsuttryck saknas statistik över diskriminering baserat på sexuell läggning. Även här blir därför materialet från våra fokusgrupper den främsta källan. Tillsammans har elever på en av kommunens skolor och medarbetare fått bistå med sina upplevelser av hur väl man inkluderas i samhället beroende på vilken sexuell läggning man har och ge sin bild av vilka normer kring sexualitet som råder i Klippans kommun.

I fokusgruppen med elever vittnar dessa om en homofob jargong inom skolans väggar. Bög är ett välanvänt skällsord som de som faller utanför maskulinitetsnormen ofta får höra. Eleverna vittnar också om en heteronormativ sexualundervisning vilket innebär en undervisning som exkluderar det homo- och bisexuella perspektivet²²

¹⁷ Kompletterande intervju

¹⁸ Kompletterande intervju

¹⁹ Fokusgrupp I

²⁰ Fokusgrupp I

²¹ Kompletterande intervju

²² Fokusgrupp J

”Det tas aldrig upp om liksom andra sexuella läggningar utan det är väldigt heteronormativt...”

Elev från Ljungbyhedskolan om sexualundervisning

I materialet från fokusgrupperna med medarbetare synliggörs kunskapsbrist och osäkerhet på ämnet. Det framgår bland annat att man är osäker på hur det hade tagits emot om någon anställd kommit ut som något annat än heterosexuell²³.

Man lyfter också hur man tycker att den här diskrimineringsgrunden tillsammans med könsidentitet är de svåraste att förhålla sig till och hur ens kunskaper inte är tillräckliga på området²⁴.

”jag tycker att kön och sexuell läggning är det svåraste, och det känner jag att jag kan liksom för lite om det.”

Medarbetare med chefsposition²⁵

Det som går att utläsa av vårt material kring diskrimineringsgrunden sexuell läggning är alltså att det tycks råda en problematisk jargong i samhället. Att kommunens anställda upplever sig ha bristande kompetens på området framgår också. Värt att lyfta i sammanhanget är hur kommunen både i egenskap av arbetsgivare och som leverantör av utbildning har ett stort ansvar för att föregå med gott exempel och också sprida kunskap som främjar inkludering av personer oavsett sexuell läggning. Att elever vittnar om en heteronormativ undervisning och en påtagligt homofob jargong kan tolkas som att kommunen brister i det arbetet och behöver vidta åtgärder för förändring.

Etnisk tillhörighet

Den här diskrimineringsgrunden skyddar mot diskriminering baserat på etnisk tillhörighet vilket kan vara en persons nationella ursprung, hudfärg eller liknande förhållande.

När det kommer till diskrimineringsgrunden etnicitet så finns det en hel del statistik sedan tidigare som har kunnat användas i kartläggningen. Familjen Helsingborgs Mångfaldsrapport tillsammans med uppgifter från Kolada ger en relativt bra bild av Klippans kommuns arbete för inkludering av människor oavsett deras etniska tillhörighet och visar också var brister finns i detta arbete. Denna bild bekräftas av rösterna från deltagarna i kartläggningens fokusgrupper och den webbenkät som skickades ut till alla anställda i kommunen.

Statistik från Familjen Helsingborg visar att mångfalden i personalstyrkan inte avspeglar Klippans kommuns befolknings sammansättning. Även i enkäten till kommunens medarbetare angav ett stort antal i de öppna kommentarsfälten att kommunen behöver bli bättre på mångfald i sin rekrytering²⁸.

²³ Fokusgrupp E

²⁴ Fokusgrupp F

²⁵ Fokusgrupp F

²⁶ Webbenkät 2. Denna siffra är summan av de som svarat 1 eller 2 på frågan "Till vilken grad känner du till de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna?" Skala 1-4, därav 4 värderas högst.

²⁷ Webbenkät 1

²⁸ Webbenkät 2

Andel invånare med utländsk bakgrund 2015 ²⁹	21 %
Andel medarbetare med utländsk bakgrund 2015	15 %

Utländsk bakgrund definieras som att själv vara född utomlands eller ha föräldrar som båda är födda utomlands.

Ser man till chefspositioner i Klippans kommun avspeglar dessa befolkningen ännu sämre ur ett etnicitetsperspektiv, särskilt på de högre positionerna. Det ska dock nämnas att dessa siffror är från 2015 och att förändringar i organisationen har skett sedan dess.

Ansvar	Andel svensk bakgrund 2015	Andel utländsk bakgrund 2015
A ³⁰	100 %	0 %
B	93 %	7 %
C	95 %	5 %
L	78 %	22 %
Totalt	85 %	15 %

Exempel: A: Kommunchef, förvaltningschef
 B: Avdelningschef, verksamhetschef motsvarande, chef för andra chefer samt stabschefer
 C: Enhetschef
 L: Arbetsledare, biträdande chef

I den ovan nämnda enkäten angav totalt 16,9 % av svarande att de blivit utsatta för kränkande särbehandling eller diskriminering på sin arbetsplats. Av dem som svarat att de är födda utomlands har 28,6% svarat att de blivit utsatta för kränkande särbehandling eller diskriminering. Det verkar alltså som att utsattheten är större hos denna målgrupp och diskriminering mer frekvent förekommande. I en av fokusgrupperna lyfter en medarbetare med chefsposition dessutom konflikten mellan att vilja rekrytera utifrån ett etniskt mångfaldsperspektiv och att då riskera att anställda med normbrytande etnicitet behandlas illa av brukarna:

”i ärlighetens så tror jag att jag skulle kunna etniskt diskriminera därför att ja, jag håller med om att ett anställningsförfarande, och jag ser direkt framför mig att men det här blir problem, de kommer inte förstå vad de säger, de bryter lite på svenska.”

Medarbetare med chefsposition³¹

Att en främlingsfientlig attityd finns hos kommunens brukare bekräftas vidare i en annan fokusgrupp med medarbetare³².

”Det vi möter väldigt mycket från våra deltagare är en ganska så främlingsfientlig attityd.”

Medarbetare³³

²⁹ Familjen Helsingborgs mångfaldsrapport (2016)

³⁰ Familjen Helsingborgs mångfaldsrapport (2016)

³¹ Fokusgrupp F

³² Fokusgrupp E

³³ Fokusgrupp E

I enlighet med detta genererade vår enkät till allmänheten vissa svar i de öppna kommentarfälten som indikerar ett främlingsfientligt klimat i kommunen. Bland annat har personer uppgett flyktingar eller andra personer som inte är födda i Sverige vara orsak till att de inte känner sig trygga i Klippans centrum. Det uttrycks även en frustration över att personer födda utanför Sverige får "förtur" till olika tjänster³⁴.

Något annat som materialet visar är att det finns hinder för grupper som inte är födda i Sverige att utöva sin rätt till politiskt deltagande i Klippans kommun. I fokusgruppen med lokalpolitiker lyftes språk som ett hinder för att börja engagera sig partipolitiskt:

"Språk tror jag ju kan vara ett hinder. Om man tycker att man har eller de facto har dåliga kunskaper i svenska tror jag att det kan vara svårt att engagera sig i samhällsfrågor också."

Politiker³⁵

Bilden bekräftas av statistik från Kolada som visar på en underrepresentation av politiker som är utrikes födda i jämförelse med andel utrikesfödda i kommunen³⁶.

Utrikes födda kommunfullmäktigeledamöter Klippans kommun 2016	7,7%
Utrikes födda förtroendevalda politiker Klippans kommun 2016	7,9%
Utrikes födda andel invånare 2016	16,5%

I fokusgruppen med elever från språkintruktionsprogrammet på Åbyskolan, en grupp med nyanlända elever, uttrycks det en osäkerhet kring hur man uttrycker politiska åsikter i Klippans kommun:

"I'm not sure how can I express my opinion in Klippan because they didn't advertise it or I don't know how..[.]...For me now, I don't know how to express it on the political side."

Elev från språkintruktionsklass³⁷

En viss indikation på att utrikes födda dessutom röstar i lägre grad än andra invånare visar den enkät som skickats ut till allmänheten. I denna svarar totalt 5,2 % av de som svarat att de inte vet hur och var de går för att rösta. Av de som angivit att minst en av deras föräldrar är födda i ett land utanför Norden är det 25 % som svarat att de inte vet³⁸.

I en av fokusgrupperna diskuterades det också att de som talar andra språk än svenska kan ha en sämre tillgång till vissa rättigheter kommunen ska leverera, till exempel vård, omsorg och utbildning³⁹. Exempelvis går det inte hitta information på kommunens hemsida varken på lättläst svenska, förståelig engelska eller på andra språk om äldreomsorgsverksamheten och LSS-insatser. Detta bekräftas av statistik från Kolada⁴⁰.

³⁴ Webbenkät 1

³⁵ Fokusgrupp I

³⁶ Kolada (Kommun- och landstingsdatabasen)

³⁷ Fokusgrupp B

³⁸ Webbenkät 1

³⁹ Fokusgrupp D

⁴⁰ Kolada (Kommun- och landstingsdatabasen)

Inom utbildningsområdet framkom det i fokusgruppen med språkintruktionsklassen att det saknas modersmåls lärare i flera språk⁴¹. Enligt Skolverket har elever rätt att utveckla sitt modersmål under sin skolgång och i nuläget finns det språkgrupper så som dari, tigrinja, albanska och somaliska på Åbyskolan där elevernas önskemål om modersmålsundervisning inte tillgodoses⁴².

Även känslan av inkludering verkar sämre inom grupper som betraktas som icke-svenska. I fokusgrupperna både på Åbyskolan och på en högstadieskola i kommunen framgick att nyanlända elever inte inkluderas i de andra elevernas gemenskap.

"Alltså det är ett problem för oss. Jag vet inte hur jag ska gå in och prata med dem, när jag ska prata med dem för att de är rädda för mig. Ja, de tror att jag är farlig eller jag är annorlunda människor."

Elev från språkintruktionsklass⁴³

"-Jag tror de känner likadant, de kanske inte känner den här samhörigheten med liksom med oss. Nej precis. Det blir liksom vi och dem.

-Det är synd.

-Jo, men det ser ju ut så. Det är ju vi och dem i princip. I många avseenden."

Elev från Ljungbyhedskolan⁴⁴

Ur ett folkhälsoperspektiv nämns ensamkommande ungdomar av representanterna i fokusgruppen med Klippans kommuns civilsamhälle som en mycket utsatt grupp där självmordsstatistiken varit hög det senaste året⁴⁵. Även om den prekära situationen för dessa ungdomar huvudsakligen orsakas av tuffa beslut från Migrationsverket finns det ett stort ansvar hos kommunen för målgruppens välmående.

Sammanfattningsvis kan det om diskrimineringsgrunden etnicitet konstateras att kommunen har ett gediget arbete framför sig utifrån vad kartläggningen visar. Brister i rekryteringsförfarandet, målgruppens underrepresentation i politiken och dess upplevda exkludering tillsammans med främlingsfientliga tendenser både i och utanför kommunens organisation kräver sitt arbete.

41 Fokusgrupp B

42 Skolverket

43 Fokusgrupp B

44 Fokusgrupp J

45 Fokusgrupp C

Religion eller annan trosuppfattning

Den här diskrimineringsgrunden skyddar mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Det kan röra sig om judendom, kristendom och islam men också annan trosuppfattning såsom ateism och agnosticism.

Trots att religion eller annan trosuppfattning tillhör de diskrimineringsgrunderna som det inte finns så mycket insamlad statistik över eller tidigare lokalt förankrade undersökningar kring så har det varit möjligt att få fram en relativt bra bild av ämnesområdet. Våra fokusgrupper har talat enhetligt kring ämnet och medarbetarenkäten har också kunnat bistå i analysen.

Islamofobi lyfts upprepat som ett problem i flera av fokusgrupperna. En representant från föreningslivet vittnar om att muslimska tjejer som bär slöja ofta blir ifrågasatta i Klippans kommun⁴⁶. En annan elev från språkintruktionsklassen vittnar om att många på Åbyskolan har fördomar och rädslor kring muslimer:

”Jag tror med religion det är såhär, efter det här med terroristattack du vet, de är, de säger att de är muslim och när man säger att man är muslim de tänker ah de är, till exempel de kan göra nån attack och såhär.”

Elev från språkintruktionsklass⁴⁷

En annan föreningsrepresentant vittnar vidare om hat och hot mot praktiserande muslimer och en känsla av att inte vara välkommen:

”Jag har bott i Klippan sedan 2002 och fortfarande är det den känslan. Och ju mer praktiserande muslim man blir desto högre blir den känslan. För desto mer motstånd och hat och hot får man mot sig.”

Föreningsrepresentant från muslimsk förening⁴⁸

I flera grupper diskuteras möjligheterna för framförallt muslimer att be under skol- eller arbetstid. En föreningsrepresentant efterfrågar bönerum på skolor⁴⁹. Enligt gruppen med medarbetare med chefspositioner har det funnits oklarheter vad gäller ifall medarbetare och elever kan ta pauser och få utrymme för att be eller inte, en fråga det inte finns generella riktlinjer för⁵⁰.

I flera fokusgrupper påtalas orättvisan i att det är standard att skolelever har ledigt under de kristna högtiderna men det är inte lika självklart att muslimska elever ska få ledigt under exempelvis Eid al-Fitr, avslutningen på den muslimska fastan ramadan:

”Vi har Eid-dagar och de är... ena är tre dagar den andra är sex dagar. Men vi brukar bara ta ledigt den första dagen då den dagen så ber vi på morgonen och så samlas vi familjerna och äter gott och därefter så går man och hälsar på någon släkting eller nån liknande. Problematiken är där känner många ungdomar sig diskriminerade eller rädda för att fråga läraren om man får ledigt en dag.”

Föreningsrepresentant från muslimsk förening⁵¹

Internt i kommunen verkar det också finnas viss tendens till fördomar mot muslimer vilket visat sig i samband med rekryteringsprocesser då målgruppen ifrågasatts utifrån föreställningar om att de inte skulle ta order från kvinnliga arbetsledare⁵²

⁴⁶ Fokusgrupp C

⁴⁷ Fokusgrupp C

⁴⁸ Fokusgrupp C

⁴⁹ Fokusgrupp C

⁵⁰ Fokusgrupp F

⁵¹ Fokusgrupp C

⁵² Fokusgrupp F

Fokusgruppsdeltagarna från föreningslivet upplever vidare inte att kommunen är ett särskilt gott föredöme när det kommer till att anställa med religiöst mångfaldsperspektiv och menar att man sällan ser kommunanställda kvinnor som bär slöja. En föreningsrepresentant menar att kommunen borde våga särbehandla positivt och anställda kandidater som bär slöja för att bekämpa människors fördomar⁵³

“så där hade jag velat se en förändring, speciellt viktigt med tanke på att de här fördomarna finns kanske mot slöja, mot hijab, att är där en kvalificerad kandidat och det väger lika mkt som en annan kandidat, lika mycket meriter, lika bra utbildning eller relevant rättare sagt, och hon kanske har slöja så kanske ännu bättre att ta in henne.”

Föreningsrepresentant⁵⁴

Slutligen kan det nämnas att det i den medarbetarenkät som genomfördes för kartläggningen även framkom att bland medarbetare som angett judendom, islam, buddhism eller hinduism som sin religionstillhörighet har fler än hälften upplevt kränkande särbehandling eller diskriminering.

Totalt anger 16,9% av alla medarbetare att de upplevt diskriminering. Av dem som uppgett ovan nämnda religionstillhörigheter är motsvarande siffra 52,2%. Av dem som angett islam som religiös tillhörighet är denna siffra så hög som 56,3%⁵⁵.

När det kommer till diskrimineringsgrunden religion tycks islamofobi vara det största problemet och det område kommunen främst bör agera mot. Att det är ett tema som återkommer i flertalet av fokusgrupperna ger problembilden en tyngd som inte bör bortses från.

Funktionsnedsättning

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med funktionsnedsättning vilket avser varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.

Kommunens brister inom funktionalitetsperspektivet har lyfts i nästan alla fokusgrupper som genomförts. Att vissa aspekter av det här området, såsom otillgängliga byggnader och miljöer, är mer synliga och påtagliga jämfört med problem kopplat till andra diskrimineringsgrunder kan vara en anledning till att detta perspektiv lyfts av många. De psykiska funktionshindren osynliggörs å andra sidan lätt och på det området har kartläggningen inte insamlat lika stor mängd data.

I en fokusgrupp med medarbetare framkommer att vissa av kommunens lokaler och mötesrum inte är tillgängliga⁵⁶. Även skolmiljön lyfts som bristande ur ett tillgänglighetsperspektiv vilket påverkar både elevers möjlighet att röra sig obegränsat och möjligheten att anställa rullstolsburna lärare.

“...om du är funktionshindrad på något sätt med din rörlighet så finns det skolor där du i princip kommer inte in, du kan inte komma in till skolsköterskan, kanske inte knappt kan komma in till kuratorn.”

Medarbetare⁵⁷

Det finns en hel del statistik inom tillgänglighetsområdet på kommunnivå som också visar att kommunen kan bli bättre på att tillgängliggöra. Bland annat har Myndigheten för delaktighet tagit fram index för hur bra kommuner är på tillgänglighetsfrågor inom olika områden⁵⁸.

⁵³ Fokusgrupp C

⁵⁴ Fokusgrupp C

⁵⁵ Webbenkät 2

⁵⁶ Fokusgrupp D

⁵⁷ Fokusgrupp D

⁵⁸ Kolada (Kommun- och landstingsdatabasen)

Område	Indexpoäng (max 100) Klippans kommun	Indexpoäng Genomsnitt riket
Informationsindex för kommunens webbplats Personer med funktionsnedsättning 2016	82	65
Tillgänglighet arbetsmarknad 2016	13	35
Tillgänglighet grundskola 2016	63	50
Tillgänglighet idrott	56	36
Tillgänglighet kultur	69	36

Här ligger Klippans kommun i framkant inom flera områden i jämförelse med andra kommuner. Det område som dock uppvisar sämre siffror är arbetsmarknaden som endast får 13 av 100 poäng. Denna bild bekräftas i våra fokusgrupper med föreningslivet där deltagare bland annat påpekar att bygdens mindre företag är bättre på att anställda personer med en funktionsnedsättning än vad kommunen är. Även medarbetare som jobbar med målgruppen bekräftar problembilden⁵⁹.

”men det är väl vissa delar av kommunen är duktiga på att ta emot, andra delar är inte så duktiga men det är lättare generellt, vi har betydligt fler personer som är ute i externa företag än som är i kommunens egna verksamheter.”

Medarbetare⁶⁰

Enkäten som gick ut till allmänheten visar även på att personer som angett att de har en funktionsnedsättning i högre utsträckning svarar att de anser sina möjligheter att hitta ett arbete i Klippan med omnejd vara dåliga i jämförelse med vad än funktionsfullkomliga gör.

Personer med en funktionsnedsättning anser sina möjligheter att hitta arbete vara 44% sämre än genomsnittet⁶¹.

Förutom att det verkar vara svårare för personer med funktionsnedsättning att hitta ett arbete verkar det också i högre grad förekomma diskriminering mot dessa personer på arbetsplatsen. Detta visar den enkät som skickats ut internt där 34,5% av de medarbetare som i enkäten angett att de har en funktionsnedsättning också angett att de upplevt diskriminering. Detta i jämförelse med att 16,9% av alla svarande angett att de diskriminerats⁶².

⁵⁹ Fokusgrupp E

⁶⁰ Fokusgrupp E

⁶¹ Webbenkät 1. Denna siffra är den procentuella skillnaden i medelvärde mellan hur personer med och utan funktionsnedsättning svarat på frågan "Hur ser du på dina möjligheter att kunna hitta ett arbete i Klippan med omnejd?" där svarsalternativen var 1-4, varav 4 värderas högst.

⁶² Webbenkät 2

Anställda med en funktionsnedsättning verkar även ha sämre möjligheter till de friskvårdsförmåner kommunen erbjuder än andra enligt två fokusgruppsdeltagare. Bland annat framkommer det att personer anställda genom en lönebidragsanställning ofta inte har tillgång till Förmånsklippan. I enkäten till medarbetare svarar 25,8% av de med en funktionsnedsättning att de inte har tillgång till Klippans kommuns personalförmåner. Av alla svarande uppgav 10 % att de inte har tillgång till samma förmåner⁶³.

Enligt materialet upplever sig personer med funktionsnedsättningar i Klippans kommun missgynnade när det gäller möjligheten till politiskt deltagande. I enkäten som riktade sig till allmänheten svarar betydligt fler som angett att de har en funktionsnedsättning än andra att de inte upplever att de kan påverka kommunen, att de inte känner sig representerade av medarbetare och politiker samt att de inte kan påverka sin livssituation genom att rösta. 43,5% av dem som angett att de har en funktionsnedsättning har till exempel svarat att de inte vet var de ska vända sig för att framföra åsikter till kommunen, detta i jämförelse med 30,6% av alla som besvarat enkäten⁶⁴.

Denna bild förstärks av att det i en fokusgrupp med föreningslivet framkommer att organisationen har fått sina föreningsbidrag indragna och därmed har sämre förutsättningar att organisera sig.

”Vår förening tillhör Socialförvaltningen, vi får inga pengar överhuvudtaget. För man har dragit in föreningsbidragen.”

Föreningsrepresentant från förening för funktionsnedsatta⁶⁵

Även de politiker som intervjuats medger att funktionsnedsättning kan vara ett hinder för att engagera sig partipolitiskt⁶⁶. Möjligheten att påverka kommunen genom kommunens rådsfunktioner, till exempel handikappersrådet, verkar också begränsade enligt samma fokusgruppsdeltagare. Enligt personen får deltagarna idag främst information från kommunen på sina sammankomster snarare än att tillfälle ges för deltagarna att utöva inflytande och bidra med sina kompetenser⁶⁷.

Brist på bostäder framstår som ett generellt problem i Klippans kommun och i det sammanhanget lyfts hur personer med funktionsnedsättning verkar ha det extra svårt att hitta en bostad som passar deras behov. I både fokusgruppen med föreningsrepresentanter och den bestående av personer som bor på ett LSS-boende tas det upp att det tar tid att hitta plats på gruppboenden⁶⁸. Det sägs också att det är få saker som går att påverka på sitt boende.

”Det kan jag säga, det är väldigt lite. För det känns som att vi pratar med personalen och så kommer det inte längre.”

Brukare LSS-boende⁶⁹

Det verkar även finnas vissa problem med anpassning av boenden. Till exempel berättar en brukare på det särskilda boendet Åbyhem att bostaden hen bor i inte är anpassad till rullstolsburna⁷⁰.

⁶⁶ Fokusgrupp I

⁶⁷ Fokusgrupp C

⁶⁸ Fokusgrupp C & H

⁶⁹ Fokusgrupp H

⁷⁰ Fokusgrupp A

Det kan även vara värt att nämna att Klippans kommun inte verkar ha en tydlig organisatorisk struktur för att jobba med tillgänglighetsfrågor. En återkommande indikator i de index som nämndes tidigare är förekomsten av förankrade och mätbara mål. Denna indikator grundar sig på tre frågor som ger tre poäng per fråga:

- Har kommunen mätbara mål för att öka tillgängligheten och delaktigheten till verksamhet x för personer med funktionsnedsättning
- Är målen förankrade i kommunens politiska ledning?
- Följer kommunen upp arbetet mot målen?

Inom både grundskole-, idrotts- och kulturområdet får Klippans kommun noll poäng på dessa tre frågor. Inom indexet Tillgänglighet Arbetsmarknad ställs även frågan "På vilket sätt inkluderar kommunens arbetsmiljöpolicy tillgänglighet för anställda med funktionsnedsättning?". Även på denna fråga får Klippans kommun 0 poäng⁷¹.

Sammanfattningsvis har en hel del utmaningar identifieras på detta området. När den fysiska tillgängligheten brister i våra lokaler, när kommunen som arbetsgivare inte förmår att inkludera målgruppen och med ett föreningsliv som upplever sig sakna det stöd de behöver för att från civilsamhällets håll driva frågorna kan det konstateras att arbetet som kommunen har framför sig kommer att kräva sina resurser.

Ålder

Diskrimineringsgrunden ålder avser en persons fysiska levnadsålder räknat från hens födelse och skyddar mot diskriminering baserat på den. Alla omfattas av skyddet eftersom alla har en ålder.

Ålder är en av de diskrimineringsgrunder där mycket tillgänglig statistik finns att tillgå. Det anses knappast kontroversiellt att i olika enkäter och undersökningar be människor att uppge sin ålder och kartläggningen har kunnat dra nytta av den statistik som det genererat. Utöver det har fokusgrupperna bistått med sina perspektiv som i mångt och mycket bekräftar statistiken.

I materialet från våra fokusgrupper med medarbetare med chefsposition bekräftas en skepsis gentemot att anställa människor som närmar sig pensionsålder. Detta fenomen refereras till i en rapport av Diskrimineringsombudsmannen om åldersdiskriminering som "myten om äldres kortare återstående tid på arbetsplatsen". Här fastslås det att inga belägg finns för att människor som närmar sig pensionsåldern faktiskt stannar kortare tid på en arbetsplats än en yngre personer som tenderar att byta arbetsplats i högre utsträckning än vad gemene person uppskattar⁷².

Trots detta och trots att ålder är en skyddad diskrimineringsgrund menar en av Klippans medarbetare med chefsposition att de generellt inte ens kallar personer över 60 till intervju, medan någon annan säger att hens gräns går vid 64 för att personen som anställs åtminstone ska kunna arbeta i tre år till⁷³.

"Jag upplever att nästan samtliga rekryteringar som jag har varit involverad i så diskriminerar vi, framförallt på ålder. Det är väldigt sällan som det är någon som ligger över 60 som blir kallad till intervju, jag tror inte att det är ett medvetet val men resultatet blir ändå."

Medarbetare med chefsposition⁷⁴

Fokusgruppen med politiker lyfter hur det där i motsatt till i arbetslivet finns en överrepresentation av äldre. De menar att det är svårt att fånga och engagera unga i politiken idag. Statistik över olika åldersgrupper som finns representerade i kommunfullmäktige bekräftar detta och visar att endast 5,1% av ledamöterna är under 30 år⁷⁵. Intressant i det sammanhanget är att visa på siffrorna från den enkät som gick ut till allmänheten där unga i lägre grad svarar att de känner sig representerade av kommunens politiker.

Medelvärde för alla svarande var här 1,84 på en skala 1-4. De under 30 år uppgav att de känner sig 19 % mindre representerade av politiker än vad genomsnittet uppgav⁷⁶. I samma enkät svarar målgruppen att de i mycket lägre grad har kunskap om var och hur de kan rösta än andra åldersgrupper, 22,7% av de under 30 år svarar att de inte vet⁷⁷.

Utifrån ett kultur- och fritidsperspektiv ger enkätsvaren från allmänheten en indikation om hur unga under 30 år upplever sig i lägre grad ha möjlighet att delta i föreningslivet. Av samtliga som svarat anser 12,8% sig inte ha möjlighet att delta och av dem under 30 år är motsvarande siffra 22,7%⁷⁸. Samtidigt lyfter de som arbetar i kommunen hur äldre får sämre service och tillgång till kommunens bibliotek⁷⁹.

⁷¹ Kolada (Kommun- och landstingsdatabasen)

⁷² Diskrimineringsombudsmannen (2012)

⁷³ Fokusgrupp F

⁷⁴ Fokusgrupp F

⁷⁵ Kolada (Kommun- och landstingsdatabasen)

⁷⁶ Webbenkät 1. Denna siffra baseras på den procentuella skillnaden i medelvärde mellan hur samtliga och de under 30 år svarat på frågan "Till vilken grad upplever du dig representerad av kommunens politiker?". Alternativen var 1-4 där 4 värderas högst.

⁷⁷ Webbenkät 1

⁷⁸ Webbenkät 1

⁷⁹ Webbenkät 2, Fokusgrupp E

Vårt material visar alltså hur både de som är yngre och äldre på olika sätt har sämre tillgång till vissa delar av kommunens kultur - och fritidsutbud.

Kommunens pensionärsråd tas också upp och lyfts som mindre fungerande utifrån möjligheten att påverka och vara delaktig. Rådet är tänkt att vara en plattform där kommunen ska informera men också inhämta synpunkter och lämna saker på remiss. Något som enligt en representant från en pensionärsförening inte menar fungerar fullt ut.

“Och de frågor som tagits upp har varit hittills mera att kommunen vill informera oss. Och det är väl en bra sak i och för sig men de kommer inte till oss i ett sånt skede där vi kan få framföra synpunkter mer och vara och tycka till.”

Representant från pensionärsförening⁸⁰

En annan aspekt som lyfts i sammanhanget ålder är kommunens bristande barnrättsperspektiv. I den fokusgrupp med deltagare från allmänheten lyfts det hur kommunen inte utgår ifrån ett barnperspektiv när verksamhet för barn planeras. Man ger här exempel på hur kommunen missat detta när en ny lekplats skulle byggas vilken man menar är byggd utifrån en vuxennorm⁸¹. Medarbetare vittnar även om att det är svårt att ta in barns åsikter när saker ska planeras och lyfter det som ett förbättringsområde⁸².

Kartläggningens material pekar alltså sammanfattningsvis både på exkludering av äldre och yngre, men på olika sätt och i olika situationer. Om vi ska arbeta för ett icke åldersdiskriminerande Klippans kommun behöver vi således hitta olika strategier för olika åldersmålgrupper inom olika samhällsområden.

80 Fokusgrupp C

81 Fokusgrupp G

82 Fokusgrupp F

Övriga diskriminerande strukturer

Tätort/landsbygd, socioekonomisk status och utbildningsnivå

Som tidigare nämnt fokuserar denna kartläggning inte enbart på de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna utan också på tre ytterligare faktorer som skulle kunna orsaka att invånare inte får lika tillgång till sina rättigheter: huruvida de bor i Klippans tätort eller på landsbygden, vad de har för socioekonomisk status och vilken utbildningsnivå de har.

I den fokusgrupp som hölls med allmänheten, upplevde en deltagare att det fanns skillnader i hur kommunen fördelade resurser till verksamheter i Klippans tätort och verksamheter ute i de mindre byarna. Deltagares upplevelse var att de mindre orterna nedprioriterades⁸³.

Denna åsikt bekräftas i både den enkät som gått ut till allmänheten och i den som medarbetarna svarat på. Ett flertal personer har i dessa uppgett skillnader mellan tätort och landsbygd som ett problem i de öppna kommentarsfälten⁸⁴.

I den fokusgrupp som gjordes på Ljungbyhedskolan uttrycktes det att möjligheterna till kultur- och fritidsaktiviteter är få om du inte bor i Klippans tätort.

"-Om det händer något så händer det i Klippan, inget här."

Elev från Ljungbyhedskolan⁸⁵

Samma åsikter framgick av den kultur- och fritidsvaneundersökning som gjordes av kultur- och fritidsförvaltningen under 2016⁸⁶. Även socioekonomisk status verkar påverka vad man i till exempel Ljungbyhed kan göra på fritiden, något som även bekräftas av fokusgruppen med allmänheten⁸⁷.

"Det beror lite mer på hur man har det själv ställt. Jag bor väldigt långt ut och jag har inte överflöd med pengar så det är mycket kostnadspris man får tänka liksom... och det inte finns de förbindelserna som man hade hoppats skulle vara till de lite ännu mindre ställena utanför."

Elev från Ljungbyhedskolan⁸⁸

I ett flertal fokusgrupper lyfts även socioekonomisk status och utbildningsnivå som avgörande faktorer för en persons hälsa⁸⁹. Detta är av särskild betydelse i Klippans kommun eftersom kommunen ligger på femte plats över kommuner med flest skuldsatta individer i hela landet. Vi har 6,7 % skuldsatta invånare jämfört med riksnittet på 4,3 %⁹⁰.

"Alltså vi ser ju den ekonomiska aspekten hos oss mycket tydligt. Och det är ju en stor faktor generellt i samhället att man har en bättre hälsa om man har en god ekonomi, än om man har sämre ekonomi. Och det ser vi väldigt, väldigt tydligt."

Medarbetare⁹¹

⁸³ Fokusgrupp G

⁸⁴ Webbenkät 1, Webbenkät 2

⁸⁵ Fokusgrupp J

⁸⁶ KOF-Undersökning rapport (2016)

⁸⁷ Fokusgrupp G

⁸⁸ Fokusgrupp J

⁸⁹ Fokusgrupp D,E,F,G

⁹⁰ Konsumentverket (2016:5)

⁹¹ Fokusgrupp E

⁹² Webbenkät 1. Denna siffra är den procentuella skillnaden i medelvärde mellan hur de som tjänar 0-10 000 kr i månaden och samtliga som besvarat enkäten svarat på frågan "Hur upplever du din hälsa generellt?". Svartalternativen var 1-4 där 4 värderas högst.

I enkäten till allmänheten uppskattar även de med en låg inkomst sin upplevda hälsa som sämre än genomsnittet. De som tjänar 0-10 000 kr/månad självskattar i genomsnitt sin hälsa 10,2% sämre än genomsnittet för alla svarande⁹².

Även när det gäller att hitta bostad beskriver en medarbetare i en fokusgrupp att det är svårt att få hjälp till detta om en har försörjningsstöd⁹³.

I två av fokusgrupperna nämns att socioekonomisk bakgrund ofta påverkar ens möjlighet att påverka i samhället⁹⁴.

”Jag tänker de som har en bra utbildning har lättare att göra sin röst hörd. Så tänker jag. Resursrika personer.”

Politiker⁹⁵

I enkäten till allmänheten kan man också se ett mönster vad gäller hur låginkomsttagare svarat på frågor om politisk påverkan, även om detta resultat ska tas med en nypa salt på grund av den låga svarsfrekvensen.

Generellt sett har de flesta som svarat på enkäten angett att de i mycket låg grad eller i ganska låg grad känner sig representerade av kommunens politiker (1,84 är genomsnittet av hur alla svarat på en skala 1-4). Enligt enkäten känner sig de som tjänar 0-10 000kr/månad i genomsnitt 22 % mindre representerade än resten av de svarande⁹⁶.

Det finns även en skillnad vad gäller hur många som vet var de ska vända sig om de är missnöjda eller vill föra fram åsikter till kommunen. 30,6% av alla svarande anger att de inte vet var de ska vända sig och av de som tjänar 0-10 000kr/månaden har 42,9% svarat att de inte vet⁹⁷.

Enligt statistik från Valmyndigheten skiljer sig valdeltagandet även mellan olika delar av kommunen. Gapet mellan valdistrikten med högst och lägst valdeltagande i kommunen är 13,13%. Detta skulle kunna tyda på att förutsättningar för det politiska deltagandet behöver stärkas i vissa geografiska områden.

⁹² Webbenkät 1. Denna siffra är den procentuella skillnaden i medelvärde mellan hur de som tjänar 0-10 000 kr i månaden och samtliga som besvarat enkäten svarat på frågan "Hur upplever du din hälsa generellt?". Svartalternativen var 1-4 där 4 värderas högst.

⁹³ Fokusgrupp E

⁹⁴ Fokusgrupp D,I

⁹⁵ Fokusgrupp I

⁹⁶ Webbenkät 1: Denna siffra är beräknad på den procentuella skillnad i medelvärde mellan de som tjänar 0-10 000 kr i månaden och hur samtliga besvarat frågan " Till vilken grad upplever du dig representerad av kommunens politiker?" Svartalternativen var 1-4 där 4 värderas högst.

⁹⁷ Webbenkät 1

⁹⁸ Valmyndigheten

⁹⁷ Webbenkät 1

Valdistrikt	Valdeltagande (riksdagsval 2014)
Klippans kommun	81,86%
Klippan N-Gråmanstorp mfl.	74,96%
Klippan NÖ-Solslätt	84,20%
Klippan SÖ-Nyslätt-Elfdalen	72,78%
Klippan V	78,31%
Krika-Bonnarp-Nybygget	82,24%
Ljungbyhed-Spången	80,94%
Riseberga-Färingtofta mfl.	82,60%
Storäng-Vedby mfl.	85,91%
Östra Ljungby-Stidsvig mfl.	79,90% ⁹⁸

Möjligheten för invånare att delta i medborgardialog är också en form av politiskt deltagande. Denna möjlighet ska finnas för alla invånare oavsett vilka identitetsmarkörer man innehar. Värt att uppmärksamma är att kommunen här fick kritik bland annat av fokusgruppen bestående av representanter från allmänheten där en deltagare anser att man inte tar till vara på synpunkter man får in via från medborgardialoger.

”man kallar till medborgardialog som det heter, men ändå fattar man ett annat beslut.... då känner man sig inte lyssnad på i alla fall.”

Invånare i Klippans kommun⁹⁹

⁹⁸ Valmyndigheten

⁹⁹ Fokusgrupp G

Det intersektionella perspektivet

Kartläggningen har genomgående haft en intersektionell utgångspunkt vilket betyder att det har undersökts hur olika diskriminerade strukturer samverkar. Det intersektionella perspektivet hjälper oss att se att man drabbas olika av diskriminering beroende på vilken unik sammansättning av identiteter man har. Det enda avgörande är till exempel inte att man tillhör gruppen ”kvinnor” utan att aspekter som till exempel ålder, religion och socioekonomiska status påverkar vilka förutsättningar, fördelar och nackdelar du tilldelas.

När materialet från vår kartläggning har analyserats blev det synligt hur vissa diskrimineringsgrunder samverkar på ett sätt som föranleder dubbel utsatthet. Deltagare från fokusgruppen med föreningslivet lyfter till exempel hur man som kvinna och muslim råkar ut för en särskild utsatthet¹⁰⁰.

”...man känner sig inte trygg när man går på gatorna och när man är i samhället. Man vill inte nån ska se mig som jag har hijab.”

Kvinnlig, muslimsk föreningsrepresentant¹⁰¹

Även aspekten ålder lyfts av en representant från föreningslivet som arbetar för muslimsk inkludering i samhället. Man pratar här om hur man vill ha en förening som vilken som helst där medlemmars önskemål tillgodoses men att man blir motarbetad på grund av att de är muslimer och hur detta är tufft att tackla just för att medlemmarna också är unga¹⁰².

”För vi är inte mer än ungdomar och vi är inte mer än som vilken annan förening som helst...Varför ska just vår förening få utstå hot...”

Representant för muslimsk ungdomsförening¹⁰³

När det kommer till den homofoba jargong som lyfts i samtal med elever så menar de att inom gruppen homosexuella så drabbas killar hårdare än tjejer. De resonerar kring hur maskulinitetsnormen inte tillåter feminina uttryck och hur att vara normbrytande som kille straffas hårdare än för tjejer.

”Om man lyssnar på vad folk liksom säger så tror jag att killar som har en annan sexuell läggning är mer utsatta än tjejer som har en annan sexuell läggning.”

Elev från Ljungbyhedskolan¹⁰⁴

Att enkäten till allmänheten visade hur män i högre utsträckning än kvinnor upplevde prideflaggan som negativ kan ses som en indikation på att maskulinitetsnormen som också är heteronormativ är stark i kommunen vilket föranleder just den här särskilda utsattheten för homosexuella män¹⁰⁵.

Sammanfattningsvis kring det intersektionella perspektivet visar kartläggningen behovet av att anlägga just detta. En analys som inte synliggör hur diskriminerande strukturer samverkar ger inte en rättvis bild av särskilda utsattheter. I det fortsatta arbetet mot diskriminering och för allas lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter bör detta således fortsätta att vara ett genomsyrande perspektiv.

¹⁰⁰ Fokusgrupp C
¹⁰¹ Fokusgrupp C

¹⁰² Fokusgrupp C
¹⁰³ Fokusgrupp C
¹⁰⁴ Fokusgrupp J
¹⁰⁵ Webbenkät 1

Rekommendationer

Som förslag på hur Klippans kommun kan ta nästa steg för förbättring presenteras här ett antal rekommendationer. Dessa grundar sig främst i de resultat som denna kartläggning genererat.

Klippans kommun är samtidigt inte den enda kommunen i Sverige som har problem med att människor inte behandlas likvärdigt, tvärtom så speglar de lokala problemområdena vi sett här det nationella nuläget. Vårt att lyfta i sammanhanget blir därför andra kommuners arbete och tidigare undersökningar på området. Många kommuner har redan tagit ett samlat grepp kring frågorna och med en omvärldsbevakning som berättar för oss vad som fungerat bra och mindre bra i det arbete kan vi få ett försprång och man slipper att uppfinna hjulet på nytt.

Under 2015-2016 drev SKL inom ramarna för en överenskommelse med regeringen ett projekt som syftat till att integrera rättighetsperspektivet i styrning och ledning hos kommuner, landsting och regioner. En rapport från detta projekt pekar på framgångsfaktorer som integrering av målsättningar i styr- och uppföljningssystem, politisk och administrativ förankring och mänskliga rättigheter som ram för att integrera olika perspektiv. Utmaningar i arbetet som lyfts är organisatorisk sårbarhet till följd av enskilda personers betydelse för arbetet. Man pekar också på vikten av verksamhetsnära kunskap i organisationen¹⁰⁶. Rekommendationerna som finns i denna rättighetskartläggning har formulerats med dessa erfarenheter och slutsatser i åtanke.

Vårt att ha i påtala är hur dessa rekommendationerna är generella och övergripande. De är inte heltäckande utan förhoppningen är att rapporten ska vara ett underlag för tjänstepersoner med kompetens och möjlighet att vidta verksamhetsnära och mer detaljorienterade åtgärder. För detta krävs att dessa personer ges mandat och att resurser tilldelas.

Övergripande strukturer

Kartläggningen visar att det idag saknas ett strukturellt stöd i kommunen när det gäller att arbeta förebyggande mot diskriminering. Stödet från HR-avdelningen vad gäller dessa frågor upplevs vara bristfälligt och en osäkerhet råder kring vilka styrdokument som reglerar och ger stöd i arbetet. Utifrån detta läggs följande rekommendationer:

- Ta fram ett tydligt styrdokument som fastslår hur diskriminering ska förebyggas och hanteras vid uppkomst.
- Gör en genomlysning av samtliga styrdokument utifrån ett rättighetsperspektiv varefter styrdokumentet revideras efter behov.
- Låt metoder för rättighetsbaserat arbetssätt bli kända och använda i organisationens beslutsprocesser och planering av verksamhet.
- Ge stöd till chefer för hur dessa frågor kan konkretiseras på verksamhetsnivå och diskuteras på APT i enlighet med kommunens rekommendationer där det framgår att jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ska tas upp .
- Ge alla medarbetare kunskap om gällande styrdokument kopplat till ämnesområdet, vid nyanställning såväl som löpande i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Den återkommande frågan kring hur man som anställd ska förhålla sig till önskemål utifrån rätten att fritt få utöva sin religion och mer specifikt bön under skol- och arbetstid bör lyftas på en nivå där ett kommunövergripande förhållningssätt ges.
- Utgå utifrån ett rättighetsperspektiv i kommunens interna strategiska kommunikationsarbete.

¹⁰⁶ Spång. Mänskliga rättigheter i styrning och ledning 2017

Målformuleringar inom rättighetsområdet

För att rättighetsarbetet ska kunna följas upp och utvecklas krävs mätbara mål inom området. Detta finns idag endast i en begränsad omfattning, främst inom rekryteringsområdet där det finns mål om mångfald i personalstyrkan. Genom följande åtgärder kan rättighetsperspektivet implementeras i Klippans kommuns arbete:

- Utveckla fler mätbara mål och indikatorer relaterat till rättighetsperspektivet och verka för att dessa blir en integrerad del av kommunens uppföljning.
- Budgetera och avsätt resurser för att kunna uppnå de mål som sätts.

Rekrytera med mångfald

I kartläggningen framkommer det att kommunen är dålig på att anställa personer med funktionsnedsättningar och personer som arbetstränar. Risker för att diskriminera utifrån etnicitet, könsidentitet, ålder och religion har också synliggjorts. Baserat på det bör kommunen:

- Se över sitt rekryteringsförfarande och styrdokument som reglerar detta för att säkerställa att all rekrytering blir kompetensbaserad och icke-diskriminerande.
- Möjliggöra anställning av människor med funktionsnedsättning genom en tillgänglighetsinventering av lokaler, friskvård och intranät.

Medborgardialog, rådsfunktioner och politiskt deltagande

Kommunens medborgardialog som forum för att kunna göra sin röst hörd och utöva inflytande lyfts i kartläggningen som mindre fungerande. Även kommunens rådsfunktioner verkar bristfälliga utifrån sina syften. Det tillsammans med hur målgrupper kopplade till diskrimineringsgrunderna i lägre grad än andra representeras av och ges möjlighet att påverka politiken ger fog för dessa rekommendationer:

- Gör en översyn av rådsfunktionerna för att säkerställa att dessa blir forum för möjlighet att bidra med expertkompetens och för påverkan.
- Utred hur vi kan förbättra vårt arbete med medborgardialoger.
- Se över våra allmänna kommunikationskanaler utifrån ett inkluderingsperspektiv.
- De politiska partierna bör arbeta för inkludering och mångfald i sina respektive organisationer för att främja politisk delaktighet hos de inom den politiska sfären underrepresenterade grupperna som kartläggningen identifierat.

Kompetenshöjning inom diskrimineringsområdet

Materialet visar tydligt att en kompetenshöjning inom diskrimineringsområdet behövs både bland Klippans kommuns medarbetare och bland politiker. Det finns idag okunskap kring diskrimineringsgrunderna och om rättighetsbaserat arbete. Därför föreslår kartläggningen följande:

- Utbilda samtliga anställda kring diskrimineringslagen.
- Ge stöd i rättighetsbaserad arbetsmetod för chefer och nyckelpersoner i kommunens organisation.
- Säkerställ att våra politiska beslutsfattare har tillräckligt med kompetens kring frågorna för att kunna fatta adekvata beslut.

Jämlikhetsdata

I denna kartläggning har de som besvarat våra enkäter ombetts att fylla i fler identitetsmarkörer än vad som vanligtvis frågas efter, något som brukar kallas att använda sig av jämlikhetsdata. Rapporten ger trots brister i antal enkätsvar indikationer på att fler aspekter än de som efterfrågas idag spelar roll för vilka förutsättningar man ges, både som anställd och som invånare, vilket är ett starkt incitament för användning av jämlikhetsdata.

Med hjälp av sådan kommer kommunen kunna få en bättre och mer rättvis bild av vilka problemområden som finns och därefter kunna vidta adekvata åtgärder. Vidare behöver kommunen införa ytterligare alternativ än man och kvinna när kön efterfrågas för att möjliggöra för transpersoner att svara. Därför rekommenderas följande:

- Utred förutsättningarna för att implementera jämlikhetsdata i kommunens kommande undersökningar såsom medarbetar-, medborgar- och brukarundersökningar.
- Inför möjlighet för transpersoner att kunna ange sin könsidentitet i undersökningar där kön efterfrågas.

Värdegrundsarbete i skolan

Kartläggningen visar på brister i skolans värld när det kommer till värdegrundsarbete och inkludering. För att komma till rätta med detta rekommenderas följande:

- Utifrån de för i år nya bestämmelserna i diskrimineringslagen intensifiera värdegrundsarbetet och arbeta med normer och värderingar för lika rättigheter och möjligheter i kommunens samtliga skolor.

Riktade insatser mot allmänheten

En tråkig tendens som denna kartläggning visar hos allmänheten är den generellt negativa inställningen till det som är normbrytande. Kartläggning har bland annat synliggjort homofobi, transfobi, främlingsfientlighet och islamofobi. För att komma till rätta med detta läggs följande rekommendationer:

- Stimulera allmänhetens engagemang kring frågorna med hjälp av de kulturarrangemang vi anordnar och/eller ger stöd till.
- Arbeta med värdegrundsarbete i föreningslivet för att nå allmänheten och för att främja ett jämlikt utbud.

Sätt ord på arbetet

Ett genomgående problem i arbetet med kartläggningen har varit bristen på språkbruk för det. Att varva termer som mångfaldsarbete, inkluderingsfrågor, antidiskriminering och rättighetsarbete om vartannat föranleder en känsla av att vi inte riktigt har bestämt oss för vad vi ska arbeta med och hur vi ska angripa frågorna. Utan en terminologi blir det också svårt att sprida arbetet i organisationen och föra det framåt. Kartläggningen rekommenderar därför följande:

- Benämna arbetsområdet som kommunens rättighetsarbete
- Tillkännage detta i organisationen

Avslutande reflektioner

Förhoppningen är att denna rapport sprids och läses av personer i kommunen som har möjlighet att genomdriva förändringar och att den inte blir en hyllvärmande pappersprodukt. Sammanlagt har vi träffat ca 70 personer som bor eller arbetar i Klippans kommun i våra fokusgrupper och cirka 650 personer har delat med sig av sina åsikter i våra enkäter. Denna rapportens slutsatser bygger alltså på ett stort antal individers högst relevanta synpunkter. Med denna kartläggning som startskott finns det goda möjligheter för Klippans kommun att arbeta vidare för att ta ett samlat grepp om frågorna och bli en kommun som tar rättighetsperspektivet på allvar.

Avslutningsvis riktas ett stort tack till alla fokusgruppsdeltagare och enkätbesvarare som bidragit med synpunkter till denna kartläggning. Den öppenhet som man här har bidragit med och det modet man har visat genom att lyfta även det som i kommunen fungerar mindre bra utgör en god grund för fortsatt arbete. Det är bara när vi vågar synliggöra det som brister som vi har möjlighet att vidta åtgärder för förändring. Vi vill också tacka Scandinavian Retail Center som bistått i vårt arbete med fokusgrupper som metod och Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg som funnits tillgängliga som extern resurs i vårt arbete.

Källor

Diskrimineringslagen, SFS 2008:567.

Diskrimineringsombudsmannen (2012). Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv.

Familjen Helsingborgs mångfaldsrapport (2016), <http://www.familjenhelsingborg.se/sv/Familjen/Samarbeten/HR-/Personalnyckeltal/Medellon/>,

Familjen Helsingborg = Familjen Helsingborgs hemsida, <http://www.familjenhelsingborg.se/sv/Familjen/Samarbeten/HR-/Personalnyckeltal/Medellon/>, hämtad 2017-06-28

Handisam (2009). Nationella indikatorer för mänskliga rättigheter. Små fönster med en glimt av ett större sammanhang.

KOF-Undersökning Rapport 2016: Kultur- och fritidsvaneundersökning genomförd av Klippans kommuns kultur- och fritidsförvaltning 2016.

Kolada (Kommun- och landstingsdatabasen) = www.kolada.se

Konsumentverket (Rapport 2016:5). Kommunernas budget- och skuldrådgivning En lägesrapport 2016.

Kulturdepartementet (2017). Bemyndigande att ingå en överenskommelse med Sveriges Kommuner och landsting om att stärka arbetet med mänskliga rättigheter.

Skolverket = Skolverkets hemsida, <https://www.skolverket.se/regelverk/mer-om-skolans-ansvar/ratten-till-att-utveckla-sitt-modersmal-1.239311>, hämtad 2017-06-28

Spång, Mikael (2017). Mänskliga rättigheter i Styrning och ledning. Stockholm

Svenska ridsportförbundet = Svenska ridsportförbundets hemsida, <http://www.ridsport.se/Svensk-Ridsport/Statistik/>, hämtad 2017-06-28

Valmyndigheten = Valmyndighetens hemsida, <http://www.val.se/val/val2014/slutresultat/R/kommun/12/76/index.html>, hämtad 2017-06-28

Förteckning över fokusgrupper

Fokusgrupp A: Personer boende på ett äldreboende i kommunen

Fokusgrupp B: Elever i klass med språkförberedande insatser

Fokusgrupp C: Representanter från idéburna organisationer

Fokusgrupp D: Medarbetare 1

Fokusgrupp E: Medarbetare 2

Fokusgrupp F: Medarbetare 3, enhetschefer

Fokusgrupp G: Personer från allmänheten

Fokusgrupp H: Invånare med LSS-insatser

Fokusgrupp I: Politiker

Fokusgrupp J: Elever från årskurs 7-9

Kompletterande intervju: Kompletterande intervju med representant för HBTQ-rörelsen

Förteckning över enkäter

Webbenkät 1: Enkät till allmänheten i Klippans kommun 25 maj – 11 juni 2017, 135 svar.

Webbenkät 2: Enkät till medarbetare i Klippans kommun 31 maj – 11 juni 2017, 528 svar.

Allt material som samlats in till studien lämnas ut som fullständig bilaga på begäran.

Denna kartläggning är ett startskott för Klippans kommuns arbetet med att ta ett samlat grepp om frågor som rör mångfald, antidiskriminering och mänskliga rättigheter. Genom fokusgrupper, enkäter och befintlig statistik har det utifrån de sju diskrimineringsgrunderna kartlagts om kommunen bistår sina invånare med de rättigheter som man som kommun är förpliktigad till och huruvida detta görs utan åtskillnad människor emellan. Även Klippans kommun som arbetsgivare har synats i sömmarna.

Kartläggningen visar bland annat att det finns stora löneskillnader mellan kommunens manliga och kvinnliga medarbetare, att kompetensen kring HBTQ-frågor brister i kommunens verksamheter och att det finns främlingsfientliga och islamofoba tendenser i Klippans kommun. Klippans kommun rekommenderas bland annat att höja kompetensen kring antidiskrimineringsfrågor generellt i organisationen. En annan rekommenderad åtgärd är att förbättra det strukturella stödet genom att tydliggöra riktlinjer och policydokument kopplade till rättighetsarbete. Att stärka rådsfunktionernas roll i beslutsfattandet och se över formerna för medborgardialoger står också med bland rekommendationerna.

Resterande slutsatser och rekommendationer finns att läsa i rapporten.

