

# Vi gör vardag av mänskliga rättigheter

Att integrera mänskliga rättigheter i verksamheten  
i Länsstyrelsen Västra Götalands län



Rapportnr: 2012:68

ISSN: 1403-168x

Utgiven av Enheten för social hållbarhet, Länsstyrelsen i Västra  
Götalands län

Kontakt: 010-224 40 00, [esh.vastragotaland@lansstyrelsen.se](mailto:esh.vastragotaland@lansstyrelsen.se)

Upplaga: 500 ex

Tryck: Davidsons Tryckeri AB

Papper: omslag Invercote G 240 g, inlaga Arctic volume white 130 g

Text: Lejla Mundzic, Elisabeth Abiri och Maria Nilsson vid Emerga  
Consulting

Form: Ida Edgren

# Förord

De mänskliga rättigheterna får aldrig kränkas. Genom internationella överenskommelser garanterar staterna den enskilde individens grundläggande friheter och skydd från olika typer av övergrepp. Sverige har anslutit sig till dessa överenskommelser. Regeringens långsiktiga mål är att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i Sverige.

Första steget är att öka kunskapen om de mänskliga rättigheterna och medvetenheten om det faktum att mänskliga rättigheter handlar om individens rättigheter och den offentliga sektorns skyldigheter.

Med inspiration av regeringens handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006-2009 har Länsstyrelsen i Västra Götalands län skapat en arbetsmodell för att integrera ett rättighetsperspektiv i verksamheten. Länsstyrelsen har genomfört en grundutbildning i mänskliga rättigheter för medarbetarna. Målet med utbildningen var att hitta konkreta kopplingar mellan mänskliga rättigheter och de olika verksamheterna. Med hjälp av sakkunniga inom de olika verksamheterna har det också gjorts ett arbete med att föra in ett rättighetsperspektiv i strategiska dokument och verksamhetsplaner.

I den här boken beskriver vi hur vi har arbetat med att integrera de mänskliga rättigheterna i vår verksamhet och lyfter några framgångsfaktorer och utmaningar i arbetet.

En central del i Länsstyrelsens arbete under de närmaste åren handlar om att hitta mätbara indikatorer för att integrera rättighetsperspektivet i det ordinarie uppföljningssystemet.

*Talieh Ashjari*  
*Mångfaldsdirektör*  
*Enheten för social hållbarhet*  
*Länsstyrelsen i Västra Götalands län*  
*Oktober 2012*



# Innehåll

- 7 Vad är mänskliga rättigheter?
- 15 Länsstyrelsen och mänskliga rättigheter
- 23 Visionen om en MR-myndighet
- 29 Kompetensutveckling i mänskliga rättigheter, behövs det?
- 37 Mänskliga rättigheter och social hållbarhet
- 45 Praktiskt rättighetsarbete steg för steg
- 51 Lästips

**1**

## Vad är mänskliga rättigheter?

Mänskliga rättigheter är universella, vilket innebär att de gäller alla människor i hela världen. Ingen stat får åsidosätta dem med hänsyn till ideologi, tradition, kultur eller religion. Mänskliga rättigheter rör alla delar av samhället och omfattar medborgerliga, politiska, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. De innebär bland annat att alla människor har rätt till en rimlig levnadsstandard, kostnadsfri grundskoleutbildning, politiskt deltagande, yttrandefrihet, religionsfrihet och många andra rättigheter som ska skydda individen från den egna statens eventuella maktmissbruk och övergrepp.

Arbetet för de mänskliga rättigheterna baseras på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 samt de internationella och regionala konventioner som har antagits sedan dess.

### **Sverige och mänskliga rättigheter**

Alla staters arbete med att respektera, skydda, uppfylla och främja de mänskliga rättigheterna granskas löpande av FN-organ, icke-statliga organisationer och i vissa fall av Europadomstolen. Inga länder undgår kritik i dessa granskningar. Sverige har till exempel fått upprepad kritik inom områden som diskriminering, våldsutsatta kvinnors rätt till skydd, romers och samers rättigheter, papperslösa flyktingars rätt till vård och deras barns rätt till skolgång. Kritik kring olika avvisningsärenden har också riktats mot Sverige. De flesta av dessa områden förekommer ofta i den svenska samhällsdebatten, men att det svenska agerandet – eller icke-agerandet – inom dessa områden också bryter mot de mänskliga rättigheterna lyfts sällan fram.

De rättighetskonventioner som Sverige är juridiskt bundet till är:

- Konventionen om de medborgerliga och politiska rättigheterna.
- Konventionen om de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna.
- Konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering.
- Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.
- Konventionen mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning.
- Konventionen om barnets rättigheter.
- Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.
- Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europa-konventionen).

## **Icke-diskriminering**

Icke-diskriminering är en av grundstenarna i demokratiska stater som Sverige. Detta bekräftas i Regeringsformen (RF) och i annan lagstiftning som diskrimineringslagen och förvaltningslagen. Enligt principen om icke-diskriminering, som den uttrycks i Europakonventionen, ska mänskliga rättigheter gälla för var och en utan någon åtskillnad på grund av:

- kön
- ras
- hudfärg



- språk
- religion
- politisk eller annan åskådning
- nationellt eller socialt ursprung
- tillhörighet till nationell minoritet
- förmögenhet
- börd eller ställning i övrigt

Av praxis från FN:s olika övervakningsorgan, liksom från Europadomstolen för de mänskliga rättigheterna, framgår att icke-diskrimineringsprincipen också gäller för många andra diskrimineringsgrunder såsom sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder. Detta återspeglas i den svenska diskrimineringslagsstiftningen vars syfte är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

### **Ansvar för de mänskliga rättigheterna på olika samhällsnivåer**

Varje stat har ansvar för att respektera, skydda, uppfylla och främja de mänskliga rättigheter som återfinns i de konventioner staten anslutit sig till. Hur detta ansvar fördelas och delegeras inom landets gränser varierar mellan olika stater. I Sverige ligger en stor del av ansvaret på kommuner och landsting. Kontrollen av att de mänskliga rättigheterna efterlevs är också uppdelat på olika nivåer och sektorer. I Sverige har varje tillsynsmyndighet såsom länsstyrelserna, Socialstyrelsen, Skolinspektionen, Justitieombudsmannen och Riksrevisionen ansvar för att övervaka att de mänskliga rättigheterna följs. Diskrimineringsombudsmannen (DO), och barnombudsmannen (BO) har också viktiga kontrollfunktioner även om de inte har ett direkt tillsynsansvar.

Fall som rör överträdelse av de mänskliga rättigheterna bör oftast drivas i de vanliga domstolarna, men i fall där personer anser sig ha blivit diskriminerade har de möjlighet att vända sig till DO. DO kan i sin tur välja att driva fallet vidare i domstol. Fall som rör de mänskliga rättigheter som återfinns i Europakonventionen kan drivas vidare i Europadomstolen om samtliga nationella instanser har behandlat ärendet. Det finns få eller inga tvingande sanktioner mot de stater som inte följer Europadomstolens utslag eller bryter mot andra internationella konventioner. Sverige tillhör dock de länder som brukar följa Europadomstolens domar och även ta till sig den kritik som de internationella övervakningskommittéerna ger.

## Människorättsperspektiv i offentlig förvaltning

Den svenska regeringen lyfter ofta hur viktigt det är med kunskap och medvetenhet om mänskliga rättigheter, bland annat i den nationella handlingsplanen för mänskliga rättigheter i Sverige. Regeringen betonar också att god kunskap om mänskliga rättigheter bland beslutsfattare, främst inom den offentliga sektorn, är en förutsättning för att regeringens långsiktiga mål – *full respekt för mänskliga rättigheter* – ska kunna uppfyllas<sup>1</sup>.

När mänskliga rättigheter uttryckligen används som ”styrande” för verksamheter och insatser – det vill säga i planering, genomförande och uppföljning – arbetar verksamheten utifrån ett *människorättsperspektiv* eller ett *rättighetsperspektiv*. Begreppen används allt mer i myndighetsinstruktioner och regleringsbrev<sup>2</sup> men är fortfarande relativt ovanliga i den offentliga förvaltningen. De grundläggande tankegångarna återfinns dock ofta i arbetet med icke-diskriminering, likabehandling och jämställdhetsintegrering.

---

1 En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006-2009. Skr. 2005/06:95

2 Enligt Skolverkets myndighetsinstruktion ska verket integrera... ”perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet” (§ 13).

## Mänskliga rättigheter - rättighetsramen



I slutbetänkandet från Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige anges tre mål för ett hållbart rättighetsbaserat arbete i offentlig sektor:

- Mänskliga rättigheter ska respekteras och förverkligas för varje människa.
- Enskilda ska ha kunskap och medvetenhet om mänskliga rättigheter som just sina rättigheter samt om sitt ansvar för att respektera andra personers mänskliga rättigheter.
- Personer som är verksamma inom den offentliga sektorn ska ha kunskap och medvetenhet om vilka skyldigheter och rättigheter, mänskliga rättigheter innebär för dem som tjänstemän.

### Individens rättigheter och offentliga sektorns skyldigheter

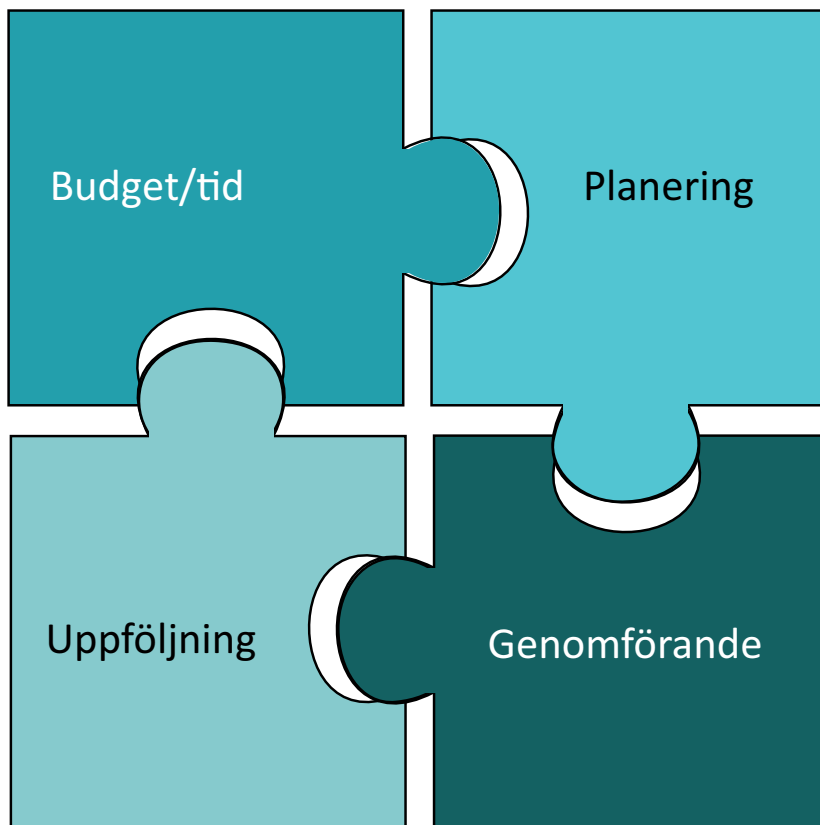
För att garantera att skyddet av rättigheterna blir långsiktigt hållbart måste det finnas kunskap och medvetenhet om att mänskliga rättigheter handlar om individens rättigheter och den offentliga sektorns skyl-

digheter. Det är under perioder av instabilitet eller ekonomiska svårigheter som individens rättigheter är mest utsatta. Under en kris finns det till exempel risk att majoriteten fattar beslut som drabbar en minoritet, om minoritetens rättigheter inte ses som bindande för de styrande. Olika sparåtgärder kan också slå extra hårt mot vissa grupper.

Enligt Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige finns det ett antal faktorer som är utmärkande för ett människorättsbaserat arbete. Dessa handlar bland annat om att:

- a. Använda de internationella konventionerna om de mänskliga rättigheterna som en grund för verksamhetens arbete.
- b. Låta centrala människorättsprinciper, bland annat icke-diskriminering, vara vägledande för arbetet genom hela processen och prioritera frågor som lyfter sårbara gruppers rättigheter.
- c. Utvärdera enskildas möjligheter att utkräva sina mänskliga rättigheter och ta fram och genomföra strategier för att stärka dem.
- d. Ge enskilda och grupper möjlighet att delta i formulering av mål och metoder för verksamhet som kommer att påverka dem.
- e. Utvärdera tjänstemäns och förtroendevaldas möjlighet att efterleva de mänskliga rättigheterna, och kräva ansvarstagande i de fall företrädare för det offentliga åsidosätter de mänskliga rättigheterna.
- f. Utvärdera situationen för de mänskliga rättigheterna, se över hur rättigheterna följs och åtgärda de brister som upptäcks.
- g. Se över insatser och utvärdera dessa i förhållande till de mänskliga rättigheterna, både när det gäller process och resultat.
- h. Beakta synpunkter och rekommendationer från internationella organ som arbetar med de mänskliga rättigheterna.

## Viktiga delar i ett rättighetsbaserat arbete



# 2

## Länsstyrelsen och mänskliga rättigheter

Alla myndigheter i Sverige har en avgörande betydelse för att säkerställa att de mänskliga rättigheterna efterlevs och att människor inte diskrimineras. I instruktioner och regleringsbrev från regering kan ett särskilt ansvar läggas på vissa myndigheter. Länsstyrelserna har under en relativt lång period funnits bland dessa myndigheter. Sedan 2007 har länsstyrelserna i uppdrag att ”integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering”.<sup>3</sup> Länsstyrelserna ska också årligen rapportera hur denna uppgift har beaktats i verksamheten och vad det har fått för resultat.<sup>4</sup> Detta innebär att länsstyrelserna har en extra viktig roll i arbetet för lika rättigheter och möjligheter.

*Alla tjänstemän är i sina yrkesroller skyldiga att känna till de rättigheter som varje individ har för att därefter kunna säkerställa att rättigheterna skyddas!*

Att integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet innebär att ett rättighetsperspektiv måste finnas med i förhållande till enskilda invånare, föreningar och företag men också i relation till länsstyrelsernas egen personal och gentemot andra offentliga organ, exempelvis kommunerna.

---

<sup>3</sup> Förordning (2007:825) med länsstyrelseinstruktion, §5.5.

<sup>4</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2012 avseende länsstyrelserna, stycke 85.

Som en del i arbetet med att integrera mänskliga rättigheter har landets 21 länsstyrelser tillsammans tagit fram en gemensam handlingsplan: *Länsstyrelsernas handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter 2010 – 2012*. Handlingsplanen utgår från diskrimineringslagen och FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Den är uppdelad i tre områden: organisation, sakområden och kommunikation. Syftet med handlingsplanen är att integrera rättighetsperspektivet i länsstyrelsernas verksamheter utifrån ett gemensamt förhållningssätt.





Länsstyrelsernas arbete med en handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter har tre dimensioner:

- a. Organisation av arbetet – detta utvecklades gemensamt med samtliga länsstyrelser genom främst personal och HR-kunniga.
- b. Sakområden inom handlingsplanen – Länsstyrelsen i Västra Götaland utvecklade här en egen arbetsmodell för integrering av rättighetsperspektivet inom samtliga sakområden (MR-bas, aktionskort med mera som beskrivs längre fram i boken).
- c. Kommunikation om handlingsplanen – denna utvecklades gemensamt av länsstyrelserna främst genom de informations- och kommunikationsansvariga på respektive länsstyrelse.

## **Mänskliga rättigheter i länsstyrelsernas dagliga verksamhet**

Som tidigare nämnts berör mänskliga rättigheter hela samhället. Många vardagliga situationer och arbetsuppgifter i länsstyrelsens verksamhet har därför en potential att främja mänskliga rättigheter. Nedan följer några exempel:

### *Bemötande vid telefonkontakt*

Individens första kontakt med länsstyrelserna sker vanligtvis genom en växeltelefonist. Informationen som telefonisterna får ta del av kan vara känslig för individen och det är viktigt att den betraktas som sekretessbelagd och inte förs vidare. Det är också viktigt att det språk som används av telefonisten är enkelt och lättförståeligt för att på bästa sätt

bemöta alla som vänder sig till myndigheten. Därför bör en telefonpolicy lyfta fram betydelsen av ett respektfullt och serviceinriktat bemötande. Policyn bör också ta upp vikten av att på bästa sätt vidarebefordra samtal till rätt person vad gäller ärende och/eller språkkunskap.

### *Diskriminering i rekryterings- och anställningsprocessen*

Medveten eller omedveten diskriminering kan uppstå i alla steg i en rekryteringsprocess. Det är viktigt att länsstyrelserna söker efter, och finner sin kompetens där denna faktiskt finns – snarare än där man tror att den finns. Är en myndighet intresserad av att bredda sin kompetens bör annonser exempelvis inte bara återfinnas i den klassiska dagspressen utan även i specialtidningar och/eller på webbsidor med en annan läsekrets. Anonymisering av inkomna ansökningar är ett annat sätt att flytta fokus från rekryterarnas eventuella förutfattade – och sällan medvetna – åsikter om exempelvis kön, sexuell läggning, etnisk och religiös bakgrund eller funktionalitet.

### *Tillgänglighet för invånare och anställda*

Verksamheternas tillgänglighet är en central fråga som inte enbart är begränsad till frågor om fysisk tillgänglighet, även om dessa ofta dominerar diskussionerna. Om en verksamhet verkligen ska vara öppen och tillgänglig för alla måste man ställa sig frågan om alla verkligen kan delta. Lokaler för möten och utbildningar är inte alltid utformade så att alla kan delta. Frågor om tillgänglighet kan också handla om tillit, kunskap, kostnader, geografiska avstånd, mötestider, informationsspridning och språktolkning.

### *Vård och skydd av naturreservat*

Länsstyrelserna ansvarar för att vårda och skydda naturreservat och andra naturområden. En ambition för naturreservat bör vara att de används av så många som möjligt. Därför bör det undersökas vilka som inte använder sig av existerande naturområden och varför. En första insats kan vara att med riktad information om naturreservaten försöka nå

ut brett till länets invånare och framför allt till grupper som är under-representerade i besöksstatistiken. Så långt det är möjligt bör reservaten tillgänglighetsanpassas. Det kan handla om allt från anpassade parkeringsplatser, bänkar och toaletter till att delar av vandringsleder görs tillgängliga.

### *Kompetensutveckling för kommuner*

Eftersom länsstyrelserna både är engagerade i tillsyn av kommunal verksamhet och deltar i olika samarbeten med kommunerna i respektive län är det viktigt att det människorättsbaserade arbetet återspeglas i dessa delar av verksamheten. Att använda rättighetsindikatorer i tillsynsarbetet är ett sätt att sprida intresset för människorättsbaserad kompetensutveckling.

### *Analys av bostadssituationen*

Ett område som länsstyrelserna arbetar med är samhällsplanering. Samhällsplaneringens mål utifrån mänskliga rättigheter är bland annat att tillgodose varje människas rätt till ett rimligt boende som kan främja hennes andra rättigheter. Det innebär att boendefrågan inte bara handlar om att ordna ett akut boende, utan också om lämpliga bostäder för alla människor i relation till deras specifika behov.

Sammanfattningsvis är mänskliga rättigheter centrala i länsstyrelsernas verksamhet, vilket är anledningen till att länsstyrelserna har i uppdrag att integrera de mänskliga rättigheterna i verksamheten. Detta kan åstadkommas genom att mänskliga rättigheter blir synliga och genom mätbara mål som kontinuerligt följs upp och utvecklas.

## Länsstyrelsen – en rättighetsbaserad myndighet?

För att mänskliga rättigheter ska få genomslag i hela verksamheten har Länsstyrelsen i Västra Götalands län arbetat med att föra in rättighetsperspektivet i strategiska styrdokument och verksamhetsplaner. Det har bland annat tagits fram tydliga mål för arbetet. Det har också utvecklats verktyg och metoder för det praktiska arbetet.

Erfarenheterna från arbetet har gett ett antal generella insikter i vad som krävs för att integrera ett rättighetsperspektiv i en verksamhet. Det behövs:

1. Ett starkt, uttalat och tydligt stöd från ledningen som innebär att mänskliga rättigheter prioriteras.
2. En central stöd- och kontrollfunktion som säkerställer att mänskliga rättigheter finns med i verksamhetsplaneringen.
3. Kunskap om mänskliga rättigheter bland medarbetare och kunskap om hur ett rättighetsbaserat arbete kan integreras i alla enheters verksamhet.
4. Vilja att prioritera mänskliga rättigheter på alla enheter, oberoende av tid, resurser och trender.

Samtidigt som dessa fyra områden måste fortsätta att utvecklas, är det viktigt att analysera hur mänskliga rättigheter kan genomsyra det dagliga arbetet på varje enhet. I Länsstyrelsens dagliga arbete bör människorättsdimensioner finnas med i:

- alla interna och externa insatser och beslut
- allt internt och externt bemötande

Att mänskliga rättigheter ska beaktas i alla interna och externa insatser och beslut innebär att all rekrytering, kompetensutveckling, arbetsmiljöarbete, samt olika typer av beslut som direkt eller indirekt påverkar den enskilde ska grundas i ett rättighetsperspektiv.

Att mänskliga rättigheter ska beaktas i allt internt och externt bemötande innebär att regler om internt och externt bemötande, språk, kontakt med allmänheten och så vidare också ska grundas i ett rättighetsperspektiv.

För att vidareutveckla arbetet med mänskliga rättigheter inom Länsstyrelsen, måste regeringsuppdraget att integrera mänskliga rättigheter i hela vår verksamhet vara väl förankrat internt. Det kan uppnås genom utbildning och spridning av information men också tid för reflektion, konsultation och erfarenhetsutbyte.

# 3

## Visionen om en MR-myndighet

Genom att ta regeringens uppdrag om att integrera de mänskliga rättigheterna på allvar har Länsstyrelsen Västra Götalands län tagit ett första steg mot att bli en rättighetsbaserad myndighet. Att vara en rättighetsbaserad myndighet innebär att fullt ut respektera, skydda, uppfylla och främja mänskliga rättigheter. Att bli en rättighetsbaserad myndighet måste ses som ett långsiktigt och ständigt pågående utvecklingsarbete som kräver tid, resurser och engagemang. En grundläggande förutsättning för ett sådant arbete är att medarbetarna har kunskap om mänskliga rättigheter och dess roll i den dagliga verksamheten. Det krävs också ett tydligt stöd i organisationen och framför allt från ledningen.

En av länsstyrelsernas övergripande uppgifter är att arbeta för utvecklingen av ett hållbart samhälle. Bilden på nästa sida illustrerar hur länsstyrelsen i Västra Götalands län beskriver strukturen för och förhållanden mellan de olika processer och insatser som ingår i detta arbete. Grunden för arbetet är respekt för de mänskliga rättigheterna. Därtill krävs en förståelse för konsekvenserna av ett rättighetsperspektiv i Länsstyrelsens dagliga arbete med myndighetsutövning, tillsyn och bemötande.

Länsstyrelseinstruktionen (2007:825) betonar att verksamheterna ska integrera ett jämställdhetsperspektiv, arbeta med barnkonsekvensanalyser samt tillgänglighet och delaktighet. Därför har kompetensutveckling inom dessa områden varit en naturlig vidareutveckling av den grundkompetens inom mänsklig rättigheter som alla medarbetare ska ha. Ökad kunskap om diskrimineringslagen har också varit viktigt för hela myndigheten.

Kompetensinsatserna visas nedan i de mörkgröna blocken, medan de ljusgröna blocken visar några av Länsstyrelsens uppdragsområden som ingår i det strategiska tvärsektoriella arbetet för social hållbarhet

## Länsstyrelsen för det hållbara samhället

### Verksamheter för en socialt hållbar samhällsutveckling

Sociala risker	Samhällsplanering och boendefrågor	Integration
Mångfald och kulturmiljö	Handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter a. organisation b. sakområden c. kommunikation	Regional utveckling
Våld i nära relationer		Folkhälsa
Jämställdhetsintegrering	Antidiskriminering De sju diskrimineringsgrunderna	Barnperspektivet

### Mänskliga rättigheter

Under de år som Länsstyrelsen i Västra Götaland erbjudit kompetensutveckling om mänskliga rättigheter till medarbetarna har två frågor återkommit;

*”Varför behöver vi jobba med mänskliga rättigheter (här), vi är ju redan bra på det i Sverige?”*

*”Hur skiljer det här sig från alla andra viktiga perspektiv som vi också ska integrera?”*

Två saker är utmärkande för båda frågorna. Det ena är att det fortfarande saknas djupare kunskap och förståelse om vad mänskliga rättigheter innebär och vad det lägger för ansvar på svenskt myndighetsutövande.

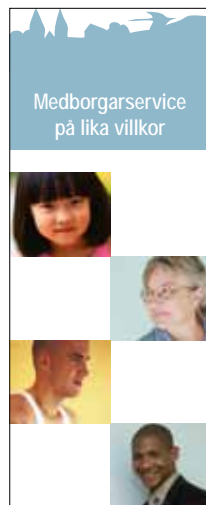


Det andra är att kraven på integration av olika perspektiv ofta ses som ett tillägg till ordinarie arbete – som ses som värdeneutralt – snarare än en väsentlig grund för arbetet.

När länsstyrelsen i Västra Götalands län påbörjade arbetet med målet att integrera mänskliga rättigheter i hela myndigheten våren 2007 fanns en medvetenhet om utmaningen i arbetet. I länsstyrelsernas regleringsbrev för 2007 stod:

*”Länsstyrelserna ska redovisa hur de säkerställer att berörd personal har goda kunskaper om de mänskliga rättigheterna och rättigheternas konsekvenser för verksamheten, särskilt vad avser de myndighetsutövande verksamheterna och tillsynsverksamheten.”* Uppdrag 63 Demokrati i länsstyrelsernas regleringsbrev 2007.

Utifrån formuleringen i regleringsbrevet 2007 utvecklades på Länsstyrelsen en vision om *Medborgarservice på lika villkor*. En medborgarservice på lika villkor är en förutsättning för ett socialt hållbart samhälle och utgångspunkten för arbetet är de mänskliga rättigheterna.



## Hur arbetet med visionen förverkligas

### Tillvägagångssätt

Utifrån 2007 års uppdrag inleddes ett arbete med att hitta metoder och verktyg som kunde garantera att mänskliga rättigheter blev belysta, analyserade och beaktade i hela verksamheten på ett kvalitetssäkrat sätt. Länsledningen gav Enheten för social hållbarhet – dåvarande Enheten för integration och jämställdhet – och Personalenheten i uppdrag att utveckla en metod samt ta fram en handlingsplan för arbetet med en *medborgarservice på lika villkor*. Handlingsplanens syfte var att beskriva den modell som skulle användas för att påbörja arbetet med att integrera mänskliga rättigheter i Länsstyrelsens hela verksamhet.

Med åren har arbetet utvecklats till ett helhetsgrepp på integration av mänskliga rättigheter i verksamheten. Länsstyrelsen i Västra Götalands läns arbete med mänskliga rättigheter är på många sätt unikt. Det pågående arbetet har tre centrala delar:

### 1. Verksamhetsutveckling

Integreringen av mänskliga rättigheter bedrivs inte som ett projekt utan som ordinarie verksamhetsutveckling. Arbetet är inte beroende av extern finansiering och är inte tidsbegränsat. All kunskap förvaltas och samlas inom Länsstyrelsen i Västra Götalands län.

### 2. MR-Bas – Kompetensutveckling

Medarbetare på Länsstyrelsens alla enheter har erbjudits och erbjuds fortfarande vid behov möjlighet att genomföra en introduktionsutbildning i mänskliga rättigheter. Detta för att få ökad kunskap om ämnet och metoder att använda i det praktiska arbetet.

### 3. Integrering av mänskliga rättigheter i ordinarie verksamhet

Enheten för social hållbarhet strävar efter att systematiskt och strukturerat stödja andra enheter i deras arbete med att integrera mänskliga rättigheter i ordinarie verksamhet.

## **Erfarenheter från arbetet 2007 – 2011**

Under arbetets gång har Länsstyrelsen identifierat fem nödvändiga steg för att integrera ett rättighetsperspektiv:

### 1. Planering och förberedelser

Arbetet inleddes med att en särskild arbetsgrupp bildades på dåvarande Enheten för integration och jämställdhet. Personerna i arbetsgruppen deltog i planeringen av utbildningsinnehållet och var närvarade vid minst ett av de interna utbildningstillfällena. I arbetsgruppen – som fortfarande finns kvar – ingår anställda med kompetenser inom mänskliga rättigheter, jämställdhet, barns rättigheter, tillgänglighet, mångfald, integration och folkhälsa.

## 2. Ledningen i fokus

Ledningen har haft en nyckelroll i förändringsarbetet, framförallt inledningsvis. Länsledningen i Västra Götalands län insåg att regeringens uppdrag att integrera mänskliga rättigheter i verksamheten var av central vikt för hela myndigheten. Länsledningen engagerades i det övergripande arbetet bland annat genom en specialutvecklad utbildning som fokuserade på betydelsen av ett hållbart ledarskap och människorättsfrågor. Ledningen har också kontinuerligt tagit del av det pågående arbetet.

## 3. Kompetensutveckling

Efter att länsledningen godkänt handlingsplanen och arbetssättet och den centrala arbetsgruppen skapats togs en introduktionsutbildning i mänskliga rättigheter fram. Medarbetare från Länsstyrelsens alla enheter erbjöds därefter att gå utbildningen, kallad MR-Bas. MR-Bas är en förkortning på mänskliga rättigheter-basutbildning. MR-Bas och dess genomförande beskrivs i kapitel 4.

## 4. Utvärdering och förbättring

För att kvalitetssäkra såväl utbildning som det pågående arbetet anlätades en extern utvärderare. Utvärderarens uppdrag var att följa samtliga enheter när de gick utbildningen, ge återkoppling till den centrala arbetsgruppen och ge konkreta förslag på fortsatta utvecklingsområden.<sup>5</sup>

## 5. Integrering i ordinarie verksamhet

Utbildningen i mänskliga rättigheter är inte ett tidsbegränsat inslag utan en del av ett långsiktigt utvecklingsarbete. Efter att majoriteten av medarbetarna deltagit i MR-Bas och som en del i utbildningen utvecklade rättighetsparametrar på sina enheters aktionskort tog en annan del av utvecklingsarbetet vid. Samtliga enheter fick inför 2012 i uppdrag att länka specifika sakområden till mänskliga rättigheter och skriva in dessa i sin verksamhetsplan.

---

<sup>5</sup> En utvärdering av Länsstyrelsens grundutbildning i mänskliga rättigheter, Vi lär och förstår mänskliga rättigheter, 2011, Emerga.

# 4

## Kompetensutveckling i mänskliga rättigheter, behövs det?

Utbildningar i mänskliga rättigheter är centralt för att människor ska känna till sina egna och andras rättigheter. Varje tjänsteman är i sin yrkesroll skyldig att känna till de rättigheter som varje individ har för att därefter kunna säkerställa att rättigheterna skyddas.

### **MR-Basutbildning på Länsstyrelsen i Västra Götalands län**

Mellan 2009 och 2011 genomfördes MR-Bas på samtliga enheter på Länsstyrelsen i Västra Götalands län.<sup>6</sup> Efter 2011 integrerades en förkortad version av MR-Bas som en del i introduktionsutbildningen för nyanställda. Kompetensutvecklingen leds av Enheten för social hållbarhet som också utvecklade utbildningsmaterialet MR-bas med stöd av experter inom området. En intern arbetsgrupp ansvarade för genomförandet av utbildningen. Att medarbetarna i arbetsgruppen själva genomförde MR-Bas, istället för att ta in externa utbildare, har visat sig viktigt för det fortsatta arbetet av två huvudsakliga skäl:

- De känner bättre till de olika sakområdena och dess övergripande visioner.

---

<sup>6</sup> IT-enheten på Länsstyrelsen Västra Götalands län är en enhet med ett nationellt uppdrag som finns på 24 orter i spridda över hela landet. Administrativt hör IT-enheten till Länsstyrelsen i Västra Götalands län. På grund av den specifika situationen för IT-enheten deltog de inte i satsningen på MR-bas mellan 2009 – 2011. Enhetens chefer har dock gått MR-Bas med efterföljande workshop våren 2012 och de medarbetare som har sin arbetsplats i Västra Götalands län har erbjudits en utbildning i MR-Bas i december 2012.

- Kunskapen förvaltas internt på myndigheten – till skillnad från vid en extern utbildningsinsats – vilken skapar större legitimitet och förtroende för det fortsatta arbetet med frågorna.

## **Utbildningens genomförande**

MR-Bas genomfördes under en heldag, med ett teoretiskt avsnitt fokuserat på juridik och implementering under förmiddagen och en workshop under eftermiddagen. Under 2009, det första året då MR-Bas genomfördes, riktades utbildningen främst till enheter som spelar stor roll för det interna arbetet, exempelvis Personalenheten, Informationsenheten, Staben och Rättsenheten. Sammanlagt genomfördes MR-Bas på sju enheter 2009. Utbildningen på dessa enheter riktades till samtliga medarbetare.

Under 2010 och 2011 genomfördes MR-Bas på resterande åtta enheter. Flera av dessa enheter har mer än 100 anställda vilket innebär att en heldag med både en teoretisk och en praktisk del är omöjlig att genomföra rent praktiskt. På dessa enheter identifierades anställda med strategisk betydelse som fick möjlighet att delta i MR-Bas. Dessa personer fick i sin tur i uppdrag att sprida kunskapen vidare på den egna enheten.

Redan 2011 började diskussionerna om hur MR-Bas skulle kunna utvecklas och omformas för att erbjudas till alla medarbetare på Länsstyrelsen. Ett arbete har påbörjats för att ta fram en webbaserad utbildning motsvarande MR-Bas. Mänskliga rättigheter är också sedan 2011 en del av Länsstyrelsens introduktionsutbildning för nyanställda.

## **Utbildningens upplägg**

En utbildning i mänskliga rättigheter kan utformas på olika sätt. Länsstyrelsen valde att arbeta efter den tredelade modell som Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige tog fram 2008. De tre delarna handlar om:



1. att ha kunskap om mänskliga rättigheter
2. att vara grundad i mänskliga rättigheter
3. att arbeta med mänskliga rättigheter

Precis som bilden ovan illustrerar består Länsstyrelsens MR-Bas av tre delar, vilka samtliga genomförs under en utbildningsdag. I den första delen skapas en grundläggande förståelse för vad mänskliga rättigheter är, vilka internationella och nationella riktlinjer som gäller och vilka kontrollmekanismer som finns. Denna del tar också upp det ansvar Sverige har i och med att man ratificerat merparten av de internationella konventionerna. Detta innebär att Sverige garanterar att de rättigheter som återfinns i de aktuella konventionerna är skyddade i svensk lagstiftning.

I den andra delen ligger fokus på frågor om vilka medvetna och omedvetna fördomar vi bär på och vilken betydelse dessa kan få i det dagliga arbetet. Det handlar också om vilka normer som styr verksamheten och vad strukturell diskriminering betyder. I den andra delen varvas övningar med teori för att både skapa större förståelse men också för att väcka nya tankar och funderingar.

I den tredje delen ligger fokus på den egna verksamhetens olika sakområden. Föreläsarna anpassar varje MR-Bas till enhetens sakområden för att på bästa sätt kunna göra direkta kopplingar till medarbetarnas dagliga arbete. Verksamhetens styrdokument utgör grundstommen och dokument som verksamhetsplaner, handlingsplaner och budget ses över för att undersöka på vilket sätt mänskliga rättigheter kan integreras i olika delar av verksamheten. Olika övningar i workshopsform varvas för att deltagare ska reflektera över sitt dagliga arbete utifrån ett rättighetsperspektiv.

## Övningarna

Workshopsdelen inleddes med ett kortspel som gav deltagarna möjlighet att reflektera över vad mänskliga rättigheter betyder för var och en, både professionellt och privat.

Deltagarna delades därefter in i både större och mindre grupper. De fick göra olika övningar för att synliggöra kopplingar mellan sitt dagliga arbete och mänskliga rättigheter. Ett hjälpmedel var de så kallade aktionskort. Grundstommen till aktionskort utvecklades av Enheten för social hållbarhet som en del av utbildningsmaterialet för MR-Bas. Aktionskort användes som verktyg för att på ett strukturerat sätt hitta kopplingar mellan respektive enhets arbete och mänskliga rättigheter och integrera dem i verksamheten. Det innebär att alla enheter efter genomförd MR-Bas hade tagit fram ett eller flera olika aktionskort med integrerade rättighetsuppgifter. De vanligaste kopplingarna som gjordes mellan mänskliga rättigheter och olika enheters sakområden under MR-Bas rörde bemötande, tillgänglighet och kommunikation. Utifrån dessa kopplingar fortsatte sedan varje enhet att arbeta in frågorna i planering,



handläggning av beslut, myndighetsutövning, tillsyn och utbildning. Arbetet med aktionskortet avslutades med att deltagarna tog fram en eller flera aktiviteter som enheten skulle genomföra för att utveckla och driva arbetet framåt.

## Ett vardagsexempel: Länsstyrelsens arbete med klarspråk

Koppling mellan mänskliga rättigheter och klarspråk:

”Var och en är berättigad till alla de rättigheter och friheter som uttalas i denna förklaring utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt.”

Ur artikel 2 i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna

MR-mål för klarspraksarbetet:

Länsstyrelsen ska arbeta för att alla ska förstå myndighetens texter. All text som produceras ska vara skriven i klarspråk.

Konkreta insatser:

Länsstyrelsen har bildat en språkgrupp med särskilt ansvar för att ge medarbetarna kunskap och verktyg i klarspråk. Gruppen förmedlar skrivguider, klarspråkstester och goda exempel, och har byggt upp en särskild språksida på Länsstyrelsens intranät.

## Utvärdering/Utveckling av indikatorer

I samband med att MR-Bas utvärderades av en extern utvärderare, utvecklades indikatorer för att mäta om – och hur väl – enheterna lyckats omsätta de planerade aktiviteterna i sitt dagligt arbete. Indikatorerna utvecklades på tre olika nivåer:

- strukturell nivå
- processnivå
- resultatnivå

På strukturell nivå undersöktes vilka förutsättningar arbetet hade i form av olika styrdokument som kan fungera som stöd och vägledning för arbetet. På processnivå granskades exempelvis vilka aktiviteter som hade genomförts och hur dessa följts upp. På resultatnivå analyserades vilka effekter arbetet hade haft både på den egna organisationen och på verksamhetens slutliga målgrupp nämligen länets invånare. Indikatorer togs fram för varje aktionskort. Aktionskorten, indikatorerna och reflektioner kring enhetens arbete sammanställdes för varje enhet och presenterades för respektive enhetschef. Syftet med detta arbetssätt var att markera frågans prioritering och erbjuda enheterna stöd i deras fortsatta arbete.

Utvärderingen av MR-Bas lyfte fram flera resultat och pekade även på utvecklingsmöjligheter:

- Arbetet med mänskliga rättigheter har blivit en prioriterad och engagerande fråga för Länsstyrelsen att arbeta med.
- Deltagarna i utbildningen har fått ökad kunskap om grunderna i mänskliga rättigheter och ökad förståelse och medvetenhet om vilket ansvar de har som tjänstemän.
- MR-perspektivet måste integreras i det löpande arbetet med de verksamhetsplaner som är det vägledande dokumentet för varje enhets arbete.

- Enheten för social hållbarhet har en central roll och måste fortsätta att utveckla metoder för att stödja andra enheter i deras arbete med att integrera mänskliga rättigheter i olika sakområden.

Avslutningsvis visade utvärderingens resultat att MR-Bas har lagt en stabil grund och skapat förutsättningar för att hela Länsstyrelsen ska kunna svara upp mot uppdraget med att integrera mänskliga rättigheter i hela verksamheten.

# 5

# Mänskliga rättigheter och social hållbarhet

Under 2010 identifierade Länsstyrelsen i Västra Götalands län fem strategiska områden som är prioriterade inom Länsstyrelsens arbete med att bidra till ett hållbart samhälle.

De fem prioriterade områden är:

- energi och klimatpåverkan
- klimatanpassning
- miljömål
- socialt hållbar utveckling
- vatten



*Social hållbarhet handlar om att bygga ett samhälle där grundläggande mänskliga rättigheter respekteras och inga grupper missgynnas av några formella eller informella strukturer.*

Givet den centrala roll som mänskliga rättigheter och rättighetsperspektiven har fått inom Länsstyrelsens ordinarie verksamhet är det viktigt att synliggöra kopplingen mellan mänskliga rättigheter och ovan nämnda strategiska områden. Länsstyrelsen ser mänskliga rättigheter som själva grunden för, och målet med, en socialt hållbar utveckling. Länsstyrelsen menar att arbetet med social hållbarhet handlar om att bygga upp ett samhälle som vilar på grundläggande mänskliga rättigheter och alla människors lika värde. Allt arbete som bedrivs inom Länsstyrelsens verksamhet med och för mänskliga rättigheter ska därför ses som sociala hållbarhetsfrågor. Omvänt ska allt arbete utgå från alla människors lika värde och att alla ska erbjudas en livsmiljö där de kan tillgodogöra sig kunskap, utvecklas och ha en god hälsa. Viktiga redskap i arbetet är antidiskriminering, integration, folkhälsa, mångfald, jämställdhet och barns rättigheter. Alla Länsstyrelsens ansvarsområden har koppling till mänskliga rättigheter och social hållbarhet, oavsett om det rör sig om samhällsplanering och landsbygdsutveckling, hälso- och smittskydd eller krisberedskap och klimatpåverkan.

I och med den nära kopplingen mellan mänskliga rättigheter och social hållbarhet har Enheten för social hållbarhet huvudansvaret för den fortsatta integreringen av ett rättighetsperspektiv i Länsstyrelsens ordinarie verksamheter.

## **Hur arbetar Enheten för social hållbarhet med mänskliga rättigheter?**

Inför *Länsstyrelsens verksamhetsplanering 2012* tog länsledningen beslutet att samtliga enheter i sina verksamhetsplaner skulle identifiera och inkludera uppgifter som på olika sätt utvecklar och integrerar ett rättighetsperspektiv i deras verksamhet. Det övergripande ansvaret för att

leda detta arbete placerades på Enheten för social hållbarhet.

För ett långsiktigt och strategiskt arbete har två olika arbetsgrupper bildats som arbetar med att integrera ett rättighetsperspektiv i hela Länsstyrelsens verksamhet. En arbetsgrupp, med särskild sakkompetens vid Enheten för social hållbarhet ger stöd till myndighetens samtliga enheter i deras arbete med att integrera mänskliga rättigheter i den dagliga verksamheten. Centrala ämnen för social hållbarhet är hämtat ur länsstyrelsens instruktion §5 om mänskliga rättigheter och rättighetsrelaterade områden<sup>7</sup>.

Den andra arbetsgruppen arbetar tvärasektoriellt inom myndigheten med att fördjupa den sociala hållbarhetsdimensionen inom några specifika områden. Fokusområden har bland annat varit boende, samhällsplanering, hemlöshet, urban utveckling och arbetet med sociala risker.

Om man sätter in detta arbete i bilden på sidan 24 av Länsstyrelsens samlade arbete kan man säga att den första gruppen arbetar med kompetensutvecklingsinsatserna i de mörkgröna blocken medan den andra gruppen fokuserar sitt arbete på de områden som återfinns i figurens ljusgröna block. Genom denna arbetsform kan myndigheten utveckla metoder och verktyg för att bidra till en mer socialt hållbar samhällsutveckling genom sin tillgång till olika sakkunskaper.

---

7 I relation till mänskliga rättigheter och rättighetsrelaterade områden säger länsstyrelseinstruktionen att länsstyrelsen ska: 1) integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor; 2) genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund om det inte finns särskilda skäl mot detta; 3) vid beslut och andra åtgärder som kan röra barn analysera konsekvenserna för dem och därvid ta särskild hänsyn till barns bästa; 4) vid samråd, beslut och andra åtgärder verka för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning; 5) integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering; 6) verka för att det av riksdagen fastställda nationella folkhälsomålet uppnås genom att folkhälsan beaktas inom länsstyrelsernas arbete med bland annat regional tillväxt, samhällsplanering, krishantering samt alkohol och tobak.

## Rättighetsperspektiv i verksamheten

Arbetsgruppen med särskild sakkompetens inom området mänskliga rättigheter på Enheten för social hållbarhet erbjuder möten med alla enheter på Länsstyrelsen. Mötena fokuserar på hur mänskliga rättigheter i sin helhet – eller delområden av rättighetsområdet såsom jämställdhet, barnperspektiv, tillgänglighet och folkhälsa – kan integreras i respektive enhets sakområden och ordinarie verksamhet. Målet är att Enheten för social hållbarhet regelbundet ska träffa alla Länsstyrelsens enheter. Utgångspunkten för dessa möten är de aktionskort som togs fram av varje enhet som en del av utbildningen MR-Bas.

Arbetet med att stödja enheterna har fyra utgångspunkter:

### 1. Utgå från varje enhets behov och nivå

Enheterna har av flera skäl kommit olika långt i sitt arbete med att integrera ett rättighetsperspektiv i verksamheten. Vissa enheter har utvecklade och etablerade arbetsformer medan andra enheter fortfarande är i behov av kompetensinsatser för att få igång sina egna processer. Inom vissa enheter har tydliga kopplingar mellan mänskliga rättigheter och det dagliga arbetet identifierats. Andra enheter behöver stöd för att se sambanden mellan sina sakområden och olika rättighetsfrågor. Arbetsgruppen stödjer enheterna genom att erbjuda expertkunskap i olika arbetsprocesser. Exempel på det kan vara att tillsammans gå igenom enheternas verksamhetsplaner för att hitta olika kopplingar, eller vid genomgång av kommunernas översiktsplaner.

### 2. Hitta motiveringar för varje enhet som ska fungera som en intern drivkraft för att fördjupa och utveckla arbetet

Även om arbetet med att respektera, skydda, uppfylla och främja mänskliga rättigheter är en skyldighet för samtliga delar av den offentliga sektorn så behövs positivt formulerade mål för att arbetet ska bli beständigt. De olika enheterna har mycket skilda uppdrag och mottagare och det är därför inte rimligt att tro att samma motiveringar fungerar för alla enheter.



### 3. Sätta upp mål och utvärdera olika insatser i arbetet

För att följa utvecklingen sätter arbetsgruppen upp gemensamma mål. Det innebär att kvalitativa och kvantitativa indikatorer tas fram för att mäta om och hur arbetsgruppen lyckas med uppgiften att integrera mänskliga rättigheter i enheternas verksamheter. Detta handlar om mål på en mer övergripande nivå. Tillsammans med respektive enhet utvecklas också indikatorer för att följa varje enhets utveckling.

### 4. Ständigt pågående arbete

Integrering av mänskliga rättigheter i en organisation som Länsstyrelsen måste ses som en ständigt pågående utvecklingsprocess. Nya frågor kommer in, nya medarbetare anställs, andra slutar och samhällsklimatet förändras. Arbetet med att integrera mänskliga rättigheter måste därför kontinuerligt vidareutvecklas.

## **Exempel på rättighetsperspektiv i verksamheten:**

### *Boendefrågan*

Som ett exempel på hur arbetet med en specifik fråga med relevans för Länsstyrelsens verksamhet kan utvecklas med utgångspunkt i ett rättighetsperspektiv lyfter detta stycke upp boendefrågan. Först förklaras de mer övergripande kopplingar som kan göras mellan sakområdet, mänskliga rättigheter och Länsstyrelsens ansvar. Därefter redovisas hur Länsstyrelsen och Enheten för samhällsbyggnad praktiskt arbetar ur ett rättighetsperspektiv inom sitt sakområdet – i detta fall boendefrågan.

### *Rätten till bostad*

En av de mänskliga rättigheterna är rätten till lämplig bostad. I den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter från 1966 klargörs att varje stat måste ”*vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att denna rätt förverkligas*”. Sverige har därför ansvar för att respektera, skydda, uppfylla och främja denna rättighet inom landet.

Ansvaret för den enskildes rätt till en rimlig bostad är uppdelat på en mängd olika aktörer, sektorer och nivåer inom offentlig sektor. Kommunerna har det huvudsakliga ansvaret för bostadsförsörjningen, men för att kunna axla ansvaret krävs att andra aktörer inom offentlig och privat sektor tar ansvar för andra delar. Det behövs investeringar i nybyggnationer, engagemang från privata och offentliga hyresvärdar och samordning av insatser.

### *Länsstyrelsens uppdrag*

Länsstyrelsen har uppgifter som är av stor vikt för arbetet med rätten till lämplig bostad för alla. Länsstyrelsen ska bland annat handlägga statliga stöd för byggande av äldreboenden och trygghetsboenden, radonsanering av småhus samt energibidrag för bostadshus och vissa lokaler. Länsstyrelsen sammanställer också information och utför analyser av länets bostadsmarknad som ett stöd till kommunernas arbete med bostadsförsörjningen.

I Länsstyrelsens arbete ingår att:

- Informera och besluta om statliga stöd.
- Lämna råd, information och underlag till kommunerna i deras arbete med boendeplanering.
- Genomföra en årlig bostadsmarknadsenkät tillsammans med Boverket.
- Analysera och redovisa kommunernas arbete med bostadsförsörjningen.
- Redovisa och bedöma utdelningar från allmännyttiga bostadsföretag.
- Göra en årlig analys och sammanställning av situationen på bostadsmarknaden i länet.

Det finns med andra ord mycket som Länsstyrelsen kan göra för att främja rätten till bostad. Det första är naturligtvis att skapa en tydlig

bild av hur situationen ser ut i olika kommuner. Det gör Länsstyrelsen genom en årlig bostadsmarknadsenkät och en efterföljande bostadsmarknadsanalys. Frågor som hanteras är exempelvis hur många som saknar egen bostad och vilka grupper som har det extra svårt på bostadsmarknaden.

Utifrån ett rättighetsperspektiv är det viktigt att en sådan enkät innehåller frågor som kan ge svar på om det till exempel finns överrepresentation av vissa utsatta grupper bland dem utan egen bostad eller bland de som är trångbodda. Påverkar bostadssituationen folkhälsan – exempelvis via radon? Finns det grupper vars boende behöver möta upp särskilda krav på funktionalitet – som äldreboende och trygghetsboende?

I och med Länsstyrelsens arbete med social hållbarhet och mänskliga rättigheter har myndighetens arbete med att lämna råd, information och underlag till kommunerna i deras arbete med boendeplanering fått en tydligare inriktning mot rätten till lämplig bostad.

### *Enheten för samhällsbyggnad*

Enheten för samhällsbyggnad har valt att, i enlighet med Länsstyrelsens prioriterade områden, använda social hållbarhet som ett övergripande begrepp som inkluderar enhetens arbete med mänskliga rättigheter och de olika diskrimineringsgrunderna. Enheterna för samhällsbyggnad och social hållbarhet har utvecklat samverkans- och samarbetsrutiner för det tvärssektoriella arbetet. Det innebär att de samordnar Länsstyrelsens uppdrag, som exempelvis uppdragen kring hemlöshet och urban utveckling. Social hållbarhet har därmed blivit en viktig ingång i Länsstyrelsens arbete med boendefrågor.

# 6

## Praktiskt rättighetsarbete steg för steg

Under arbetets gång har Länsstyrelsen identifierat ett antal viktiga ”ingredienser” för ett framgångsrikt arbete med att integrera mänskliga rättigheter i verksamheten. Dessa är bland annat:

1. Kunskap hos ledningen i vad ett rättighetsperspektiv är och hur det praktiskt kan påverka verksamheten.
2. Strategier, mål och aktiviteter för arbetet.
3. Kompetensutvecklingsinsatser med fokus på olika sakområden.
4. En koppling mellan rättighetsarbetet och verksamhetens befintliga uppföljningssystem.
5. Kontinuerliga uppföljningar för att förbättra och utveckla arbetet.

### **1. Kunskap hos ledningen i vad ett rättighetsperspektiv är och hur det praktiskt kan påverka verksamheten**

För att ett förändringsarbete ska få genomslagskraft är ledningens engagemang avgörande. Engagemanget kan se ut på flera sätt. Några exempel är att:

- Ledningen har en tydlig vision som grundar sig i de mänskliga rättigheterna och alla människors lika värde.

- Ledningen kommunicerar visionen både internt och externt och betonar hur viktigt arbetet med mänskliga rättigheter är.
- Ledningen uppdaterar strategiska dokument, till exempel verksamhetsplaner, årsredovisningar och policydokument, så att rättighetsperspektivet genomsyrar alla centrala dokument.
- Ledningen markerar att frågan är prioriterad genom att ge enhetschefer ansvar för resultat i relation till arbetet med mänskliga rättigheter och kompetens inom området.
- Ledningen prioriterar, motiverar och beslutar utifrån mänskliga rättigheter.
- Ledningen satsar på löpande kompetensutveckling inom mänskliga rättigheter och rättighetsbaserade arbetssätt.

## **2. Strategier, mål och aktiviteter för arbetet**

Det är viktigt att sätta upp både kort- och långsiktiga mål för hur ett rättighetsperspektiv ska integreras i hela verksamheten. Syftet med att utveckla strategier är att styra verksamheten så att de uppsatta målen uppnås. Det bör finnas strategier för hela verksamheten, men också strategier, mål och aktiviteter som varje enhet ska arbeta enskilt med. Viktigt är att:

- Den övergripande strategin för rättighetsintegreringen är ett levande dokument som används och relateras till i den dagliga verksamheten, samt att strategin revideras regelbundet.
- Mål och aktiviteter är kopplade till varje enhet och till den ordinarie verksamhetsplaneringen.
- Arbetet kopplas till konkreta aktiviteter. Det kan exempelvis handla om att se över rekryteringsprocessen och kompetensförsörjningen, att granska checklistor eller språkgranska mallar och beslutsunderlag.

### 3. Kompetensutvecklingsinsatser med fokus på olika sakområden

Det är viktigt att löpande fortbilda medarbetarna för att fördjupa deras kunskaper och för att ge dem fler metoder och verktyg. Det är också ett sätt att fånga upp nya medarbetare. Kompetensutveckling är tillfällen som kan skapa och upprätthålla engagemang och delaktighet i arbetet. Frågor som måste hållas levande inom varje enhet är:

- Hur skapar vi förståelse för att mänskliga rättigheter ska genom-syra vårt dagliga arbete?
- Hur kan vi tillsammans upprätthålla och öka engagemang och delaktighet kring rättighetsarbetet?
- Hur kan vi se till att vår samlade erfarenhet och kunskap om integreringen av mänskliga rättigheter kommer till användning för resten av myndigheten?

I arbetet med mänskliga rättigheter kan medarbetarna behöva ytterli-gare kompetensutveckling inom olika områden. Det handlar framför allt om:

- antidiskriminering och likabehandling
- barnrättsperspektiv
- folkhälsa
- jämställdhet
- mångfald och integration
- tillgänglighetsfrågor

En sådan vidareutbildning bör vara tydligt kopplad till det övergripande rättighetsarbetet. Fokus bör ligga på hur de aktuella områdenas krav, metoder och regelverk kan användas för att stärka det övergripande arbetet.

#### **4. En koppling mellan rättighetsarbetet och verksamhetens befintliga uppföljningssystem**

För att ett rättighetsperspektiv ska bli långsiktigt integrerat i verksamheten är det viktigt att det löpande arbetet mäts och följs upp kontinuerligt. Det innebär att en central del av arbetet handlar om att hitta mätbara indikatorer för att integrera arbetet i det ordinarie uppföljningssystemet.

#### **5. Löpande uppföljningar för att förbättra och utveckla arbetet**

Det är viktigt att systematiskt följa upp det pågående utvecklingsarbetet av flera skäl. Resultat kan användas för att skapa och upprätthålla ett engagemang men också för att hela tiden förbättra och utveckla arbetet. Viktiga delar av detta uppföljningsarbete är att:

- Följa upp arbetet genom interna enkäter till medarbetarna.
- Genomföra samtal med enhetschefer för att undersöka hur dessa kan stödjas i sin roll.
- Använda resultaten i det fortsatta arbetet och återkoppla dem till medarbetarna.
- Använda resultaten för att lyfta hela verksamhetens fortsatta arbete.



## Några råd på vägen

- Bli konkret – visioner är bra men konkreta åtgärder är bättre.
- Jobba i steg – allt kan inte göras på en gång.
- Undvik att göra en person till ensam bärare av frågorna.
- Skapa förståelse för att mänskliga rättigheter är en del av den ordinarie verksamheten.

*Först i en verksamhet där alla delar genomsyras av ett rättighetsperspektiv kan vi garantera en medborgarservice på lika villkor, med respekt för mänskliga rättigheter. Då har vi kommit ett avgörande steg på vägen mot ett socialt hållbart samhälle.*





## Lästips

Länsstyrelsen i Västra Götalands län: [www.lansstyrelsen.se/vastragotland](http://www.lansstyrelsen.se/vastragotland) under rubriken ”*Människa och samhälle*”

Regeringen: [www.manskligarattigheter.gov.se](http://www.manskligarattigheter.gov.se)

Svenska FN-förbundet: [www.fn.se](http://www.fn.se)

Europarådet: [www.coe.int](http://www.coe.int)

Europakonventionen: [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int)

Human Rights Education Associates (HREA): [www.hrea.org](http://www.hrea.org)

Office of the High Commissioner for Human Rights: [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)

Länsstyrelsen i Västra Götalands län har arbetat med att integrera mänskliga rättigheter i verksamheten sedan 2007. I den här boken presenteras processen och utvecklingen av arbetet.



LÄNSSTYRELSEN  
VÄSTRA GÖTALANDS LÄN