



Länsstyrelserna

Handledning

Grundutbildning i mänskliga rättigheter

Med särskilt fokus på skyddet mot diskriminering



Titel: Handledning – Grundutbildning i mänskliga rättigheter

Utgiven av: Länsstyrelserna i Sverige i samverkan

Författare: Mikael Spång och Anna Wendegård, Like Wings

Copyright: Länsstyrelsen i Skåne län

Upplaga: 150 exemplar

Layout: Fredrik Collijn

Tryckt: Taberg Media Group

Årtal: 2010

Alla medarbetare ska känna till och förstå länsstyrelsernas ansvar för att förverkliga medborgares rättigheter

Länsstyrelserna har en viktig roll i att både känna till och integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet. En av insatserna i länsstyrelsernas första gemensamma handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter 2010–2012 är att erbjuda en grundläggande utbildning om de mänskliga rättigheterna och skyddet mot diskriminering. Ambitionen är att alla medarbetare ska ha grundläggande kunskaper på området.

Utbildningspaketet är ett verktyg för att utveckla och förbättra länsstyrelsernas arbetssätt och förhållningssätt. Att integrera de mänskliga rättigheterna i verksamheten är komplext och kräver både grundläggande kunskaper samt personlig och professionell reflektion för att se möjligheterna och skapa förståelse. Det kommer att vara en utmaning att börja tänka mer medvetet i form av rättigheter men det ger en möjlighet att se resultatet av länsstyrelsernas verksamhet i termer av vilka rättigheter som skyddas, respekteras och tillgodoses för medborgarna. Även om det känns nytt är det en av länsstyrelsernas mest grundläggande uppgifter.

Parallellt med utbildningspaketet kommer flera andra insatser att genomföras enligt handlingsplanen inom områdena organisation, verksamhet och kommunikation. Bland annat kommer ett nätverk för mänskliga rättigheter och antidiskriminering att bildas. Syftet är att etablera en arena för erfarenhetsutbyte och utveckling. Förhoppningsvis kan ett sådant nätverk också bli ett stöd i handledarrollen. Grundutbildningen och handledarfunktionen är en samlad satsning för att öka kunskapen och medvetenheten om de mänskliga rättigheterna på länsstyrelserna.

Grundutbildningen har tagits fram och finansierats inom ramen för länsstyrelsernas gemensamma antidiskrimineringsprojekt. Projektets utbildningsgrupp, med företrädare för länsstyrelserna i Skåne, Västra Götaland, Värmland och Dalarna, har tagit fram underlaget till utbildningspaketet. Arbetet har skett i samarbete med DO, Handisam och övriga länsstyrelser. Länsstyrelsen i Skåne län har tagit ett särskilt ansvar för samordning och upphandling. För utveckling och pedagogisering svarar Like Wings, för kommunikativ bearbetning har Wirtén PR ansvarat och layout är gjord av Fredrik Collijn AB.

Innehåll



Inledning.....	5
Kort om hur handledningen är uppbyggd.....	6
Mänskliga rättigheter som verktyg.....	7
Om din roll som handledare.....	8
Tips till handledaren!.....	9
Det finns olika lärostilar	
Kunskap är en långsiktig process	
Organisationen måste bära kunskapen	
Samtal och reflektion är bland de viktigaste verktygen	
Att hantera förväntningar och myter om mänskliga rättigheter	
Var lyhörd – det kan vara svåra frågor, personliga eller etiskt, politiskt kluriga	
Om att skapa lärande organisationer.....	10
Social förändringskommunikation.....	12
Tänk igenom processen först.....	13
Förslag på upplägg av utbildningstillfälle.....	14



Introduktion till mänskliga rättigheter.....	17
FN-systemet och regionala system för mänskliga rättigheter.....	28
Allmänna förklaringen.....	31
Statens skyldigheter.....	38
Rättigheter i svensk lagstiftning.....	40
Att arbeta rättighetsbaserat.....	46
Diskrimineringslagstiftningen.....	49
Orsaker till diskriminering.....	58
Förvaltningens roll för att förverkliga rättigheter.....	65
Grundläggande principer för förvaltningen.....	66
Tjänstemannens ansvar – bemötande och handläggning av ärenden.....	68
Exemplärenden.....	72
Mer information – för dig som vill veta mer.....	80
Planeringsverktyg.....	81
Enkät.....	82

Inledning



Länsstyrelserna i Sverige har i sin handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter 2010–2012 beslutat att ta fram en grundutbildning om mänskliga rättigheter med särskilt fokus på skyddet mot diskriminering. Utbildningen ska säkerställa att alla medarbetare har grundläggande kunskaper om mänskliga rättigheter, diskrimineringslagstiftning och hur diskriminering kan motverkas. Den ska också ge en förståelse för hur grundläggande värden för statsförvaltningen kan användas i den dagliga verksamheten.

Denna handledning är till för dig som har hand om kompetensutvecklingsinsatser som rör mänskliga rättigheter på länsstyrelserna. Den ger dig kunskapsgrund och bakgrund till att genomföra utbildningen och exempel och övningar att arbeta med i den grupp du utbildar. Varje avsnitt kan tryckas ut och delas ut till dem som deltar i utbildningen.

Denna inledande del handlar om hur handledningen är uppbyggd och är tänkt att ge dig som håller i utbildningen en förståelse av utbildningssituationen och vad som är viktigt att tänka på i det avseendet.

I del två av handledningen lyfts innebörd av mänskliga rättigheter och skyddet mot diskriminering fram. I det första avsnittet ges en rad exempel

från länsstyrelsernas verksamhet där mänskliga rättigheter är centrala. Dessa exempel är tänkta som ögonöppnare – ett sätt att inleda utbildningen för att visa hur mänskliga rättigheter är av direkt relevans för länsstyrelserna. I flera av övningarna återkommer sedan dessa exempel så man kan fördjupa diskussionen av dem.

Del två ger vidare kunskap kring vilka de mänskliga rättigheterna är och hur de kommer till uttryck i den allmänna förklaringen från 1948, i internationella och regionala konventioner samt i svensk lagstiftning. I särskilda avsnitt redogörs för diskrimineringslagstiftningen i Sverige och orsaker till diskriminering.

Del två handlar också om förvaltningens roll för att förverkliga mänskliga rättigheter och med utgångspunkt i lagstiftning diskuteras de principer som förvaltningen i en demokratisk rättsstat som Sverige bygger på. En rad fördjupande övningar som bland annat rör ärendehandläggning, överklagande, tillsyn, bemötande, planering och analys inom länsstyrelserna finns också här.

Handledningen avslutas med tips om ytterligare information, planeringsverktyg och en kortare enkät att använda för utvärderingen av utbildningen.

Kort om hur handledningen är uppbyggd



Varje avsnitt innehåller kunskap om det specifika ämnesområdet, förslag på övningar som kan användas för att låta förståelsen sjunka in eller fördjupas och förslag på reflekterande workshops som kan användas för att applicera kunskapen i den egna verksamheten.

Handledningen ger förslag på litteratur för vidare läsning, institutioner, organ och organisationer som arbetar med frågor som berör mänskliga rättigheter.

Varje avsnitt inleds med en text om ämnet som är tänkt att ge en grundläggande kunskap om området. Texten kan tryckas ut och ges till deltagarna i utbildningen. I varje avsnitt finns ett antal övningar. En del av övningarna handlar om att diskutera begrepp som syftar till en förståelse av det som tas upp i utbildningsdelarna. Andra

övningar syftar till att använda kunskaperna och reflektera över den egna verksamheten. Vissa av dessa övningar kan genomföras utan att deltagarna behöver göra några förberedelser medan andra övningar kräver att man ägnar tid åt att förbereda sig. De senare ger möjlighet till en fördjupad förståelse och kunskap om hur mänskliga rättigheter har betydelse för verksamheten.

Handledningen är uppbyggd på ett sätt som gör det möjligt för dig som handledare att anpassa ditt utbildningspass efter deltagarnas nivå. Den ger dig också möjlighet att designa kompetenshöjande aktiviteter i form av en lite längre process. Detta med syfte att låta deltagarna både ta till sig kunskapen på djupet och ge dem möjlighet att reflektera kring innebörden på ett personligt såväl som professionellt plan.



Mänskliga rättigheter som verktyg



Mänskliga rättigheter är en uppsättning regler om förhållandet mellan individer och stat, bland annat hur makt ska utövas för att respektera och skydda rättigheter. Mänskliga rättigheter ger människor rätt att kräva olika saker, till exempel utbildning, och staten en skyldighet att tillgodose detta.

Mänskliga rättigheter är också ett verktyg för att arbeta med verksamheten på en myndighet och förbättra den så att man kan försäkra sig om att de mänskliga rättigheterna tillgodoses. I det arbetet är det väsentligt att se mänskliga rättigheter inte bara som en uppsättning regler utan även som ett sätt att reflektera kring och förändra verksamheten. Mänskliga rättigheter är vidare ett verktyg för att kunna prioritera bland målsättningar och utvärdera processer och resultat av verksamheten.

Mänskliga rättigheter är ett *reflektionsverktyg* för att förstå och arbeta med utmaningar och problem, organisationens ideal och kärnvärden samt med organisationens roll i samhället. Som reflektionsinstrument gör mänskliga rättigheter det möjligt att diskutera sig fram till vad organisationen bör fokusera på i vår tid – en tid av mångfald, globalisering och unga generationers förväntningar på offentliga institutioner.

Mänskliga rättigheter är ett sätt att *integrera* verksamheten i betydelsen att skapa en sammanhängande vision och få den att genomsyra den dagliga verksamheten. Mycket av det som offentliga myndigheter arbetar med handlar om mänskliga rättigheter. En viktig del i integreringsarbetet består i att beskriva det arbete som redan görs i termer av mänskliga rättigheter och att utifrån en reflektion kring detsamma integrera dem i verksamheten. Särskilt långt med integrering har man kommit i frågor om jämställdhet. Metoderna för jämställdhetsintegrering kan med fördel användas även för ett arbete som syftar till att integrera mänskliga rättigheter i verksamheten.

Mänskliga rättigheter är ett *prioriteringsinstrument* för att välja mellan mål och den vikt som ska läggas vid olika mål. En organisation har många målsättningar som ska genomföras, målsättningar som inte alla kan ha lika hög prioritet och ibland kanske till och med står i motsättning till varandra. Hur prioriterar man mellan dessa målsättningar? Särskilt när det inte finns resurser att göra allt måste man som organisation försäkra sig om att man inte faller under en acceptabel nivå. Mänskliga rättigheter är ett sätt att göra prioriteringar när inte alla mål kan förverkligas med de resurser som finns eller när mål hamnar i konflikt med varandra.

Mänskliga rättigheter är också ett sätt att *utvärdera* åtgärder och policy. Som utvärderingsinstrument är det av vikt att se hur man både i process och också resultat förverkligar mänskliga rättigheter. För människor är det vanligtvis utfallet av förvaltningars agerande – deras resultat – som är viktigast. Det är mindre viktigt hur verksamheten organiseras för att åstadkomma resultatet. Men för en förvaltning är organiseringen central. Är ett sätt att organisera verksamheten mer effektivt än ett annat? Uppfyller vi våra målsättningar på ett bättre sätt om vi arbetar så eller så? Både processen – hur arbetet organiseras och i vilken grad förvaltningen anstränger sig att förverkliga rättigheter – och resultaten av arbetet är väsentligt att följa upp och utvärdera.

Om din roll som handledare



Som handledare för utbildningen i mänskliga rättigheter är det inte tänkt att du ska behöva vara specialist inom de här frågorna. Med hjälp av kunskapen i handledningens olika delar och en god bild av vad gruppen vill lära sig ska du kunna vara ett centralt stöd för att kunskapen om mänskliga rättigheter kontinuerligt ökar inom länsstyrelserna. Din roll kommer förmodligen att likna rollen som processledare eller facilitator.

En processledare eller facilitator har som uppgift att skapa det sammanhang där deltagarna mår bra och på bästa sätt kan ta till sig ny kunskap. Det handlar om att leda diskussioner och grupprocesser snarare än att utbilda i klassisk bemärkelse. I praktiken innebär det att lyfta fram ämnen som är relevanta för diskussion, att möta gruppens behov eller att leda gruppen till beslut där alla deltagare känner att de vill medverka och känner sig motiverade. Det kan också handla om att leda gruppen fram till nya svar och nya frågor, att bygga en ny vision eller att öka kunskapen om sig själva och sitt agerande.

Förberedelse är nyckeln till framgång. Ju mer information du har om gruppens behov och önskemål, desto bättre kan du förbereda och leda workshopen. Deltagarna kommer att känna sig bekväma och de kommer med större lätthet vara kreativa och beredda att bjuda mer på sig själva, lyssna mer på andra, ta till sig ny kunskap och omvandla den till praktisk handling. För att du själv och deltagarna ska känna sig trygga är det viktigt att målet för workshopen är tydligt formulerat från början.

Det är viktigt att du som leder processen är en person som är relativt neutral för deltagarna och inte har beslutsfattande mandat över något av deltagarnas verksamhetsområden.

Tips till handledaren!

Här är några bra tankar att ha med dig när du planerar och håller en utbildning:



Det finns olika lärostilar

Använd gärna olika sinnesupplevelser, en del lär sig lättast genom att visualisera, se bilder och måla upp scenarier, andra vill höra berättelsen berättad och en del vill få skriva ner tankar för att de ska bli till kunskap.

En del vill få reflektera på egen hand, andra vill få samtala och en del vill få jobba med uppgiften på riktigt för att den nya informationen ska bli begriplig, greppbar och användbar. Blanda gärna övningar så det finns något för alla.

Kunskap är en långsiktig process

Två timmars föreläsning kan ge kännedom om en fråga, men vill du att din utbildningsinsats ska generera insikt eller nya angreppssätt och arbetssätt eller djupare förståelse behöver du ge processen tid. Skapa gärna möjlighet för medarbetarna att ta till sig lite kunskap i taget.

Organisationen måste bära kunskapen

Tänk på att använda rummet för att skapa ett samtal och inspirera till dialog och reflektion kring frågorna. Var lite påhittig – använd väggarna för att ställa frågor, använd fikarummet för att skapa forum för det enkla vardagssamtalet kring de här frågorna – lägg en fråga på varje bord till exempel eller bjud in en konstnär att ställa ut lite bilder kring ett centralt lokalt ämne exempelvis. Tänk också på att knyta an till organisationsövergripande idéer – har ni en vision eller värdegrund som du kan arbeta med i relation till de här frågorna så kan det vara en god idé att använda den.

Samtal och reflektion är bland de viktigaste verktygen

Mänskliga rättigheter är frågor som sällan är svart-vita eller enkla att svara på. Många gånger finns det lika många svar som individer när man diskuterar mänskliga rättigheter. En viktig framgångsfaktor när det gäller att arbeta med förändring kring sociala frågor är att skapa utrymme och tid för

samtal och reflektion. Kunskapen kommer att sätta sig bland medarbetare om det finns utrymme för dialog och intressant meningsutbyte kring de här frågorna.

Att hantera förväntningar och myter om mänskliga rättigheter

Det är naturligtvis viktigt att vara påläst när du ska handleda andra i deras arbete med att förstå mänskliga rättigheter och omsätta dem i praktiken. Men lika viktigt är att kunna förstå och hantera förväntningar kring mänskliga rättigheter.

Det finns ofta en förväntan att mänskliga rättigheter ska ge klara och tydliga svar på frågor om hur man ska bete sig mot medborgare och brukare, hur man ska handlägga ärenden och liknande. När dessa svar inte ges uppstår ofta en slags frustration över mänskliga rättigheter – att det är luddigt och abstrakt. Som handledare är det viktigt att kunna hantera dessa och andra förväntningar på mänskliga rättigheter.

Även om mänskliga rättigheter handlar om regler – vad som får och inte får göras, vad som andra kan ställa krav på och vilket ansvar man har och så vidare – är det viktigt att inte enbart se mänskliga rättigheter som en uppsättning måsten som i varje led ska leda till ett och enbart ett svar. Mänskliga rättigheter är i hög grad ett reflektionsinstrument och sätt att arbeta med förändringar i människors inställningar, organisationskultur och med organisationens roll i samhället i stort.

Var lyhörd – det kan vara svåra frågor, personliga eller etiskt, politiskt kluriga

Som handledare är det viktigt att vara lyhörd för de synsätt som dyker upp i diskussionerna och försöka spinna vidare på dessa för att utveckla dialogen och bidra till samtalet. Att inte stressas över att det som sägs inte följer mallen är centralt för att man ska kunna arbeta med synsätt och åsikter och gå vidare i utbildningen.

Om att skapa lärande organisationer



Handledningen är uppbyggd på ett sätt som gör det möjligt för dig som handledare att anpassa ditt utbildningspass efter deltagarnas nivå. Den ger dig också möjlighet att designa kompetenshöjande aktiviteter i form av en lite längre process med syfte att låta deltagarna både ta till sig kunskapen på djupet och ge dem möjlighet att reflektera kring innebörden på ett personligt såväl som professionellt plan.

Det här grundutbildningspaketet baseras på en syn på kompetensutveckling där det är centralt att medarbetares förmåga att använda sig av sin nyvunna kunskap, insikt och vilja att förverkliga rättigheter bygger på att det finns en organisation som stödjer honom eller henne i det arbetet. För att kunskapen i det här grundutbildningspaketet ska få reell effekt i verksamheten är det viktigt att enskilda medarbetares och organisationens kompetens är sammantvinnade i läroprocessen.

Det här paketet är uppbyggt för att ge stöd åt en organisation som vill lära och utvecklas och inkluderar därför övningar som ger stöd till olika delar av den processen utifrån en syn på effektivt lärande organisationer. Det innebär att organisatoriskt ger utbildningspaketet stöd för att bygga kunskap på fem olika plan, nämligen:

- den personliga förståelsen
- de mentala modellerna
- den gemensamma visionen
- gruppens gemensamma arbete
- systemförståelsen

Ni kommer att hitta övningar som berör alla dessa nivåer och det är bara att blanda utifrån er organisations behov och önskemål. Därför finns det olika slags övningar – för att kunna tillgodogöra sig grundläggande kunskap om rättigheter och arbete med dem, för att testa hur väl man i praktiken arbetar för att förverkliga rättigheter, exempelvis när det gäller handläggning av ärenden och bemötande av medborgare. Det finns också övningar för dem som vill visualisera det som behöver diskuteras

och reflekteras kring. Det är handledaren som bestämmer kombinationen av övningar för olika tillfällen för att få en god balans.

Den personliga förståelsen

Den personliga förståelsen handlar om att bidra till att låta människor bli mer av den person de vill vara och bidra till deras personliga utveckling i relation till ett nytt kunskapsområde.

Mänskliga rättigheter handlar om frågor som i botten ligger djupt förankrade inom oss och som berör alla på ett eller annat sätt. Det handlar om våra attityder, normer och värderingar. Kunskapen om rättigheterna är bara ett led i förståelsen av dem och ett egentligt användande av dem kräver att det finns en personlig förankring hos oss. Det handlar exempelvis om att fundera över vad mänsklig värdighet betyder för oss och vilka förväntningar som andra kan ställa på oss och vårt agerande.

De mentala modellerna

Föreställningar om omvärlden och hur människor är – mentala modeller – påverkar vårt handlande och interaktionen med andra människor. Lärande handlar i hög grad om kopplingen mellan föreställningar och praktiskt handlande och hur vi kan förändra vårt sätt att interagera med andra människor – i organisationen och i relation till de medborgare, föreningsföreträdare, företagare och tjänstemän som vi möter i vår dagliga verksamhet. Kontinuerlig reflektion kring vilka tankar som styr vårt beteende hjälper oss att styra våra val och handlingar och är för det mesta ett viktigt stöd när det introduceras nya arbetssätt eller nya perspektiv ska integreras i en organisation.

Den gemensamma visionen

För att kunskap ska bli användbar i en bredare kontext krävs att det finns en gemensam bild av varför kunskapen är viktig och vad det är möjligt och önskvärt att genomföra med hjälp av den nya kunskapen. Många organisationer har redan en

vision. Kanske säger den något om hur organisationen ser på den här typen av frågor, kanske inte. Gör den det är det spännande att reflektera kring vad organisationens vision innehåller och vad det innebär för den enskilde medarbetaren. Om den inte gör det är det intressant att lyfta frågan och ge utrymme för diskussion kring vad organisationen som helhet kan/bör/ska/önskar genomföra.

Gruppens gemensamma arbete

Tänk på att skapa tillfällen för gemensam kunskapsinhämtning för en grupp ibland. Genom gemensam dialog och genomtänkta diskussioner är det möjligt att utveckla kunskapen i gruppen. Genom att låta alla deltagare bjuda på sina erfarenheter och misstag växer den nya kunskapen snabbare och ger bättre resultat i praktiken.

Systemförståelsen

Systemförståelsen handlar om att erbjuda en möjlighet att växa som människa och medarbetare genom att klargöra hur det enskilda arbetet relaterar och bidrar till de större frågorna. Det är viktigt för medarbetaren att förstå hur hans/hennes arbete bidrar till förverkligandet av rättigheter i samhället.

Social förändringskommunikation



Vi utgår ifrån ett synsätt på social förändringskommunikation som sätter samtalet i fokus. Det är genom samtal vi kan lära oss av varandra, få upp ögonen för hur andra gör och tänker kring det de gör samt lära oss nya förhållnings- och arbetssätt. Samtalet gör det möjligt att se saker på nya och oväntade sätt.

Det här utbildningspaketet vill bidra till processen att föra medarbetare genom processen från att ta till sig ny information till att integrera den i det egna tankesättet genom reflektion och låta det sjuka in och bli till kunskap. Den processen kräver tid, reflektion, repetition och kontinuerlig dialog kring frågorna.



Tänk igenom processen först



Varje utbildningstillfälle och varje grupp är unik. Fundera över vilka det är du ska utbilda och vad de har för utgångspunkter och behov av kunskapen i sitt arbete innan du tar fram ett upplägg. Här är ett par frågor du kan ställa dig. Använd gärna planeringsverktyget längst bak i handledningen som stöd.

Vem är det som du ska utbilda?

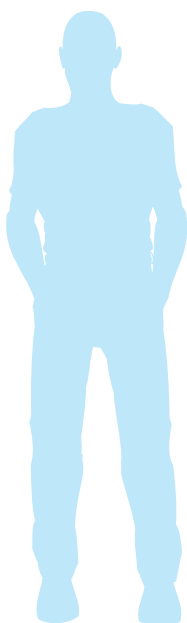
- en enhet, en grupp medarbetare som arbetar i ett gemensamt projekt eller nya medarbetare?
- en ambitiös grupp, en ointresserad grupp, en grupp som själva vill eller en grupp som måste genomgå utbildningen?
- en reflekterande grupp, mogna självmedvetna människor som har exponerats för många olika kulturer tidigare, eller människor som kanske inte är så vana vid självreflektion?
- har de förkunskaper inom ämnet, är de vana att arbeta med liknande frågor eller är resonemanget helt nytt?

Hur kommer gruppen vilja använda sin kunskap?

- en grupp som bara vill ha kännedom om rättigheterna eller en grupp som verkligen vill utveckla nya arbetssätt som stödjer ett rättighetsbaserat arbetssätt eller som vill få lite ny utblick och inspiration i sitt arbete?

Det kan rekommenderas att ha tänkt igenom hela förloppet innan du påbörjar genomförandet av en insats. Diskutera gärna med ansvarig chef vad som är fokus och syfte med utbildningen och vem som är målgrupp för utbildningen. Utgå ifrån frågorna ovan och med hjälp av planeringsverktyget.

Det kan kännas bra att ha planerat in både hur och när du introducerar upplägget för deltagarna och vilka moment som kommer ingå samt när i tiden det kommer infalla. Planera med fördel in när och hur du vill utvärdera insatsen.



Förslag på upplägg av utbildningstillfälle



Börja utbildningen med att ge något eller några exempel från länsstyrelsernas verksamhet där mänskliga rättigheter blir betydelsefulla. Dessa exempel hittar du först i den del som heter introduktion till mänskliga rättigheter. Tanken med dessa exempel är att de ska ge medarbetarna en konkret förståelse av vad mänskliga rättigheter kan handla om.

Därefter fortsätter du med de olika avsnitten i tur och ordning. Använd den medföljande powerpoint-presentationen.

Berätta om FN-systemet och regionala system för mänskliga rättigheter och den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter. Fokusera på huvuddragen – att konventioner antas på internationell och regional nivå och vilka rättigheter som finns med i den allmänna förklaringen. När du presenterar detta är det en god idé att göra någon av de mindre övningarna som finns med i denna del så att de som utbildas får möjlighet att diskutera. Huvudfokus i dessa övningar ligger på att förstå innebörden av olika rättigheter och att reflektera över vilka rättigheter som särskilt berörs i den egna verksamheten.

Därefter berättar du om statens skyldigheter när det handlar om mänskliga rättigheter och hur rättigheter finns med i svensk lagstiftning – i grundlagar och vanlig lagstiftning. Här är det också av betydelse att använda någon av de övningar som finns i delarna. Detta för att deltagarna i utbildningen ska kunna bekanta sig med hur rättigheter återfinns i svensk lagstiftning.

Avsnittet om att arbeta rättighetsbaserat är fördjupande – vilka är konsekvenserna av den fokus som ligger på att staten ska respektera, skydda och

tillgodose rättigheter? Om du håller i enbart ett kortare utbildningspass kan du hoppa över denna del. Övningarna är emellertid ändå användbara för en fördjupande förståelse av mänskliga rättigheter.

Därefter följer två avsnitt som handlar om diskrimineringslagstiftningen och orsaker till diskriminering. Det kan vara en poäng att först säga något om varför icke-diskriminering och lika-behandling är centralt – för att alla rättigheter ska kunna åtnjutas av alla människor på samma sätt – för att sedan gå in mer specifikt på de olika delarna till den nya diskrimineringslagen. Dessa handlar om vad som räknas som diskriminering, diskrimineringsgrunderna och vilka områden som omfattas av diskrimineringsförbudet. Även i denna del är det viktigt att använda övningarna så att deltagarna ges möjlighet att reflektera och diskutera frågor om diskriminering och den egna verksamheten.

Därefter handlar det om att fördjupa förståelsen av mänskliga rättigheter i den egna verksamheten mot bakgrund av förvaltningens roll för att förverkliga mänskliga rättigheter. Berätta om de principer som är väsentliga för förvaltningen och den roll som varje tjänsteman spelar i att förverkliga rättigheter. Fördjupa detta genom någon eller några av de övningar som ligger i denna del. I avsnittet som heter exempelärenden återfinns övningar kring de exempel som utgör utbildningens inledning. Genom övningarna ges möjlighet till en fördjupad diskussion och reflektion kring länsstyrelsernas verksamhet.

Avsluta utbildningspasset genom att låta deltagarna fylla i enkäten om utbildningen och ge feedback kring vad de lärt sig under tillfället.

Var finns mer information?

Mats Heide, Catrin Johansson & Charlotte Simonsson (2008) Kommunikation och organisation. Malmö: Liber.

Cristian Lima (2007) Kommunikation, organisation och ledarskap. Malmö: Liber.

Emma Engdahl (2009) Konsten att vara sig själv. Malmö: Liber.

Peter Nisses (2008) Mera mentorskap. Malmö: Mentorhuset.



Introduktion till mänskliga rättigheter och skydd mot diskriminering

Utbildningens fokus är den roll som tjänstemän har när det gäller att arbeta med mänskliga rättigheter och särskilt skyddet mot diskriminering. Diskrimineringsförbudet och principen om likabehandling är centralt i mänskliga rättigheter. I denna del ges några exempel som rör länsstyrelsernas verksamhet där mänskliga rättigheter blir viktiga.

I grund och botten handlar mänskliga rättigheter om människors frihet och jämlika möjligheter i ett samhälle. Brist på likabehandling och diskriminerande praktiker underminerar förutsättningarna för att kunna förverkliga mänskliga rättigheter. Icke-diskrimineringsprincipen ses därför ofta som ett fundament. Förbudet mot diskriminering är en miniminivå som man inte kan gå under.

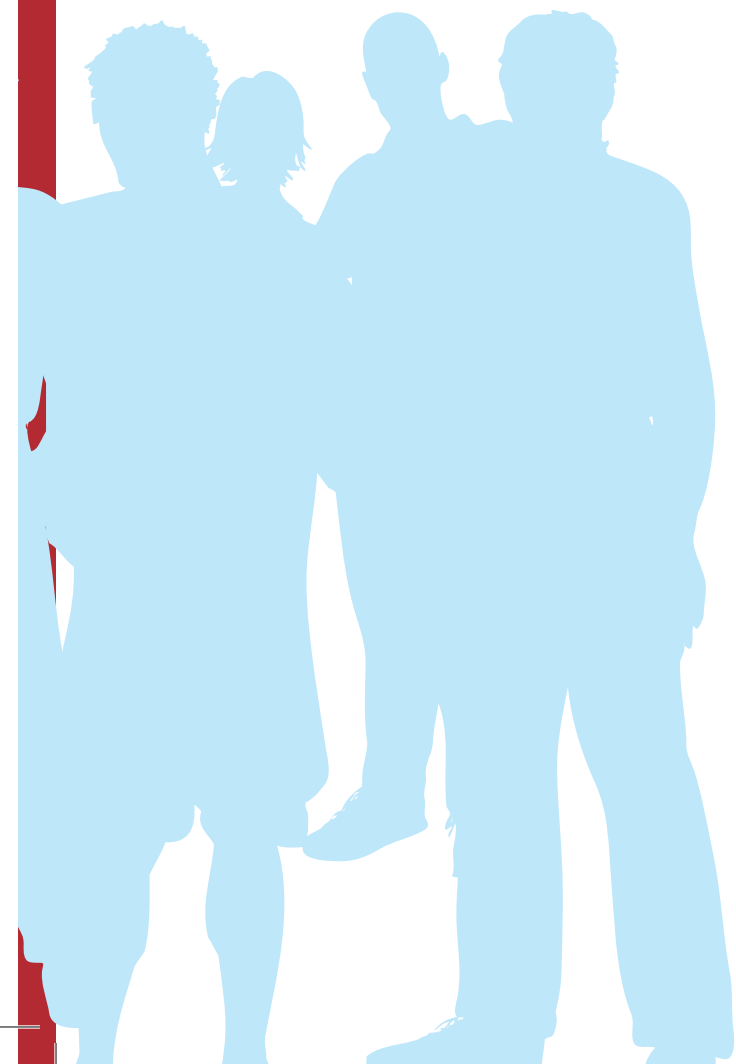
Staten och förvaltningens roll för att förverkliga mänskliga rättigheter

Icke-diskriminering utgör en hörnsten i demokratiska rättsstater som Sverige, något som specificeras i Regeringsformen (RF) och annan lagstiftning, särskilt diskrimineringslagen men också i till exempel förvaltningslagen. I instruktioner och regleringsbrev ges särskilda uppdrag åt myndigheterna, till exempel att länsstyrelserna ska arbeta för att integrera mänskliga rättigheter i sin verksamhet.

Länsstyrelserna och andra myndigheter spelar en central roll i att förverkliga mänskliga rättigheter och att säkerställa att människor inte diskrimineras. Denna roll har länsstyrelserna i förhållande till enskilda medborgare, föreningar och företag och också andra offentliga organ, till exempel kommunerna.

Låt oss börja med några exempel som rör länsstyrelsernas verksamhet och har bäring på mänskliga rättigheter. I exemplen är länsstyrelserna anonyma; vi använder beteckningar som länsstyrelse X, Y och så vidare.

Du som är handledare kan använda någon eller några av dessa exempel som ögonöppnare för att visa hur mänskliga rättigheter har betydelse för länsstyrelsernas verksamhet. Explicita kopplingar till artiklar i allmänna förklaringen och konventioner finns i exempelärendena i slutet av handledningen. Där vidareutvecklas hur några av exemplen kan användas för fördjupande övningar.



**Exempel:**

Bemötande vid telefonkontakt med länsstyrelsen

Länsstyrelsen X har utvecklat en telefonpolicy som bland annat innebär att telefonisten, som ofta är den första person medborgare har kontakt med på länsstyrelsen, ska vara hjälpsam och serviceinriktad och på bästa sätt vidarebefordra samtalet till rätt tjänsteman. Det senare innebär att upplysa personen som ringer när tjänstemannen är anträffbar och fråga om meddelande kan tas eller om personen vill tala med en annan tjänsteman. Det påpekas i policyn att man ofta får reda på uppgifter som man inte får föra vidare utan är sekretessbelagda och att man som medarbetare ska ha en god kunskap om myndighetens verksamhet och hålla sig ajour med vad som händer på myndigheten.

Bemötande av telefonist, receptionist och tjänstemän är viktigt ur ett människorättsperspektiv av flera skäl. Det handlar i en grundläggande mening om allas jämlikhet i ett samhälle och allas rätt att

bemötas med respekt. I förvaltningslagen har flera aspekter till en myndighets bemötande samlats i serviceskyldigheten. I den nya diskrimineringslagen är ett av de områden som omfattas av diskrimineringsförbudet just bemötande och service när medborgarna har frågor, söker råd och hjälp och liknande.

En viktig dimension av bemötandet handlar om språk – på flera sätt. Ofta är det inte så lätt att beskriva sitt ärende i termer som överensstämmer med myndighetens organisation – att de som möter medborgarna kan förstå vad en person vill är viktigt för att alla ska behandlas lika och få den hjälp de behöver. Det handlar också om språk i meningen av svenska och andra språk som personer använder. Särskilt i ett mångkulturellt samhälle är språkfrågorna av betydelse för att alla ska kunna få samma hjälp och bemötas på ett jämlikt sätt.

**Exempel:**

Diskriminering i anställningsprocessen

Under våren 2008 sökte Länsstyrelsen X efter arealkontrollanter. En kvinna med tysk högskoleutbildning och flerårig praktisk erfarenhet av lantbruksarbete sökte jobbet. Kvinnan blev inte kallad till intervju. Anmälan gjordes till Diskrimineringsombudsmannen mot etnisk diskriminering som bedömde att minst en av dem som anställdes hade sämre meriter. Förlikning nåddes med länsstyrelsen.

Exemplet reser frågor om diskriminering, i det här fallet när det handlar om anställningsprocessen och bedömning av meriter. Diskrimineringsförbudet inom arbetslivet gäller hela anställningsprocessen, från förfrågan om anställning, hantering av ansökningar, merittagande, kontakter med tidigare arbetsgivare, kallande till intervju, intervjuprocess till beslut om anställning.

**Exempel:**

Tillgänglighet för och diskriminering av funktionsnedsatta

I början av 2010 ville en funktionsnedsatt person besöka ett naturreservat i Y län men kunde inte göra det då reservatet inte var tillgängligt. För att kunna få tillträde till reservatet krävdes att man antingen klättrade över en grind med hjälp av en stege – som personen inte kunde använda – eller öppnade en grind. Kod till lås på grinden fanns att få men det saknades information vid ingången om att det var så och hur man skulle få koden.

Personen menade sig vara diskriminerad och att informationen på länsstyrelsens hemsida, där det stod att reservatet var anpassad för personer i rullstol, inte stämde. Personen gjorde en anmälan till Independent Living Institute (ILI) som tog upp frågan med länsstyrelsen. I svaret beklagade länsstyrelsen det inträffade och förklarade att anledningen till att tillgänglighetsarbetet dragit ut på tiden var ombyggnationer i närheten av reservatet. Att göra reservatet tillgängligt innan dessa arbeten är avklarade skulle bli mycket dyrt då allt sedan skulle

behöva göras om. Den diskriminerade åberopade Plan- och bygglagen som stöd. Länsstyrelsen svarade att reservatet inte är att betrakta som allmän plats i lagens mening och att det därför saknades lagstöd för att kräva att platsen är tillgänglig. Man vill emellertid göra mer än så och förklarade att arbetet är prioriterat samt att man gärna ser förslag och idéer kring förbättrad tillgänglighet.

Detta exempel handlar om att säkerställa att platser är tillgängliga för alla, oavsett funktionshinder. Det är en viktig del av den nya internationella konventionen om funktionsnedsattas rättigheter (från 2006) och ett arbete som under längre tid ägnats uppmärksamhet inom ramen för den nationella handikappolitiken. Exemplet reser frågor om vilka slags avvägningar som är rimliga när det gäller kostnader för att förverkliga rättigheter. Det handlar också om frågor som rör information och kommunikation om hur funktionsnedsatta kan beredas tillgång till naturreservat och liknande platser.



**Exempel:**

Tillsyn

I kommun Z spärrade Överförmyndaren ett konto tillhörigt sonen till en person. Överförmyndarens agerande anmäldes av personens ombud till Länsstyrelsen X som utredde frågan. I anmälan påpekades att Överförmyndaren inte givit personen möjlighet att yttra sig före beslutet. Den motivering som sedan gavs upplevdes som kränkande och också bristfällig.

I sin bedömning av anmälan påpekade länsstyrelsen att det finns stöd i lagen för åtgärden (Föräldrabalken) och att frågan därför handlar om huruvida Överförmyndaren uppfyllt eller brutit mot bestämmelserna i förvaltningslagen. Huvudreglerna är att personer ska ges möjlighet att yttra sig före beslut och att beslut ska innehålla skäl för det. I båda fallen får man dock bortse från dessa regler om det är brådskande att fatta ett beslut (fara i dröjsmål, 17 § i förvaltningslagen). Länsstyrelsen bedömde att Överförmyndaren hade agerat i enlig-

het med lagstiftningen i ärendet och det påpekades också att myndigheten hade givit skälen till beslutet efter det att det fattats.

Exemplet reser flera viktiga frågor ur ett människorättsperspektiv. Människors likhet inför lagen och rättsstatsgarantier sådant det handlar om ett beslutsfattande som är baserat på objektiva grunder, karaktäriserat av opartiskhet, möjligheten att yttra sig och få veta skälen för ett beslut är alla centrala dimensioner rörande mänskliga rättigheter. Särskilt betydelsefulla är naturligtvis dessa frågor när det gäller myndighetsutövning med så pass långtgående konsekvenser som i det aktuella fallet.

En annan fråga som exemplet också tydliggör är den betydelse som överklagande, tillsyn och översyn spelar för att se till att myndigheter följer existerande lagstiftning och tillgodoser allas grundläggande likhet inför lagen.

**Exempel:**

Rättssäker och skyndsam handläggning

I en anmälan till JO 2007 framförde en person klagomål mot Länsstyrelsen X gällande handläggningstiden i ett ärende som handlade om beslut om ansvarsfrihet vid årsstämma i en viltvårdsområdesförening. Överklagande om ansvarsfrihet gjordes 2006 till länsstyrelsen som i början av 2007 beslöt att viltvårdsområdet skulle upphöra och att föreningen skulle upplösas. I länsstyrelsens svar till JO menade man att man följt rutiner för att ärenden inte ska bli för gamla och att handläggningen i det aktuella ärendet hade skett på ett korrekt och rättssäkert sätt. JO delade inte denna uppfattning

helt och hållet. Handläggningstiden i sig hade JO ingen anmärkning mot men man hade inte prövat överklagandet utan avvisat det med motivering att talan mot överklagande inte kunde föras. Det beslutet, menade JO, kunde ha fattats i närmare anslutning till att överklagandet skedde.

Detta är ett exempel som rör människors rättssäkerhet, i det här fallet att frågor ska handläggas skyndsamt – något som finns med i förvaltningslagen. Exemplet visar också på betydelsen av att kunna anmäla agerande till organ som har i uppgift att bedöma hur myndigheterna arbetar.

**Exempel:**

Brottsförebyggande åtgärder och personlig integritet

I början av april 2010 beslutade Länsstyrelsen X att tillåta polisens kameraövervakning på Torget i Ö-stad. Beslutet gäller under två år då en ny prövning ska ske. I pressmeddelande om beslutet säger länsstyrelsen att man gett tillstånd till övervakning därför att torget är en brottsutsatt plats och att polisen visat på behovet av övervakning som del av de brottsförebyggande åtgärderna.

Exemplet om kameraövervakning illustrerar en viktig fråga när det gäller mänskliga rättigheter – hur man ska göra avvägningar mellan olika rättig-

heter. Framförallt handlar det om en avvägning mellan människors rätt att skyddas mot brott i förhållande till människors personliga integritet. Hur tungt väger människors integritet, att inte registreras och kunna röra sig fritt i förhållande till intresset att bekämpa brott? Hur förhåller sig skyddet av egendom till den personliga integriteten? Kameraövervakning är reglerad i lag där en rad faktorer kommer in i bedömning av om tillstånd ska ges och hur övervakningen ska vara utformad för att balansera olika intressen och rättigheter.

**Exempel:**

Överklagande av parkeringstillstånd för rörelsehindrad

P som måste använda rullstol och lätt blir orolig när han lämnas ensam ansökte om parkeringstillstånd för rörelsehindrade i kommun Z men nekades sådant tillstånd av kommunens tekniska förvaltning. P:s föräldrar överklagade beslutet till länsstyrelsen som gjorde en annan bedömning än kommunen, biföll ansökan och återförvisade ärendet till kommunens tekniska förvaltning.

Ärendet är betydelsefullt ur ett människorättsperspektiv dels i förhållande till sitt innehåll – att

främja möjligheterna för funktionsnedsatta att röra sig så de i möjligaste mån blir lika den rörelsefrihet som de som inte är beroende av rullstol redan har. Att skapa jämlikhet i detta avseende är den grundläggande tanken i tillgänglighetsarbetet. Exemplet tydliggör också hur överklagande av beslut är ett av de sätt som individer har att kunna kräva att rättigheter tillgodoses.



**Exempel:**

Stöd till nyanlända flyktingar

Tillsammans med kommuner, landsting och föreningar arbetar Länsstyrelsen X med frågor som rör introduktion till nyanlända flyktingar. En del av detta arbete har handlat om att utforma samhällsinformation på flyktingars modersmål med utgångspunkt i deras behov. Man betonar de nyanländas delaktighet och deltagande i projektet.

Exemplet handlar om att ha information och kunskap om samhällsförhållanden och rättigheter. Det är väsentligt för att individer ska kunna ta tillvara sina rättigheter och möjligheter i samhället. Att denna information utformas på ett sådant sätt att alla kan tillgodogöra sig den är grundläggande för rättighetsbaserat arbete i förvaltningar.

**Exempel:**

Stöd till hållbar utveckling

Länsstyrelsen X har utvecklat ett kompetensstöd till människor som bor på landsbygden för att utveckla densamma och särskilt fokusera på en hållbar utveckling. Stödet syftar bland annat till att öka livskvaliteten, förstärkning av näringslivet på landsbygden och förbättra de gröna näringarnas konkurrenskraft.

Exemplet har bäring på mänskliga rättigheter bland annat därför att staten har ett grundläggande ansvar att tillgodose en skälig levnadsstandard för människor, skapa förutsättningar för bästa uppnåeliga hälsa och ska bidra till att generera arbetstillfällen. Centrala sociala och ekonomiska rättigheter berörs således i utvecklingsarbete av det här slaget.

**Exempel:**

Mänskliga rättigheter i analys av planerade åtgärder rörande barn

Länsstyrelsen X genomförde 2006 en barnkonsekvensanalys av ett åtgärdsprogram för friskare luft i P-stad. Analysen handlade om konsekvenser när det rörde hälso-, trygghets- och trafiksäkerhetsaspekter, tillgänglighet och rörlighet. Varje åtgärd analyserades i förhållande till de positiva och negativa effekterna på barn. I samband med att åtgärdsprogrammet remissbehandlades genomfördes också ett samråd med ungdomar i P-stad.

Barnkonsekvensanalyser är ett sätt att arbeta med barns rättigheter och samråd med ungdomar är en väsentlig del av detta då det tillhör barnkonventionens grundprinciper att barn och unga ska höras i frågor som berör dem. Exemplet visar hur mänskliga rättigheter har betydelse för samhällsanalys och planering av åtgärder och policyer. Exemplet visar också på en grundläggande tanke med mänskliga rättigheter – att de som berörs ska ha möjlighet att föra fram synpunkter när det gäller policy.

**Exempel:**

Mänskliga rättigheter i skötselplan för naturreservat

I Länsstyrelsen X har miljöavdelningen utformat en skötselplan för ett av länets naturreservat. I planen beskrivs de värden, biologiska och kulturhistoriska, som ska bevaras och skyddas samt hur det ska gå till. Frågor om turism och allmänhetens tillgång till naturreservatet diskuteras också. Bland annat sägs det att målet är att tillgodose allmänhetens intresse av ett rörligt friluftsliv. Informationsskyltar, stigar och tillgång till området genom parkering redogörs för. I skötselplanen diskuteras emellertid inte hur pass tillgängligt området är för funktionsnedsatta och vad som kan göras för att förbättra den. Man säger i skötselplanen att informationen bör finnas på svenska och engelska men frågan om andra

språk kan vara relevanta berörs inte. Inte heller säger man något om hur informationen bör vara utformad för att ge en bra kunskap om naturreservatet.

Skötselplaners utformning är en fråga av betydelse ur ett människorättsperspektiv av flera anledningar, bland annat när det gäller funktionsnedsattas tillgång till området, när det handlar om frågor om språk och vilken slags kunskap som man vill förmedla om området och hur den bäst kommuniceras. De senare aspekterna av frågan har att göra med att människors tillgång till kulturliv som är en rättighet som staten ska främja.

**Exempel:**

Råd till kommuner

Länsstyrelserna ger ofta råd till kommunerna i olika frågor. Det kan till exempel handla om tid och plats för ett samrådsmöte om den fysiska planeringen så att alla eller i varje fall de flesta har möjlighet att delta.

Denna typ av verksamhet har bäring på mänskliga rättigheter på flera sätt. En viktig dimension utgörs av innehållet i de råd man ger så att mänskliga rättigheter beaktas – i det här fallet tidpunkt för ett möte så att rätten till politiskt deltagande

kan tillgodoses. En annan och samtidigt relaterad dimension handlar om det ansvar länsstyrelsen har för andra offentliga organs agerande. Även om länsstyrelsen inte har ett direkt ansvar för samrådet kan länsstyrelsen sägas ha ett indirekt ansvar att påverka kommunens agerande så det innebär ett förverkligande av mänskliga rättigheter. Man kan här jämföra med det ansvar som vi i diskussioner om företags sociala ansvar ofta lägger på företag att påverka sina underleverantörer och liknande.

**Exempel:**

Analys av bostadssituationen

Länsstyrelsen X genomför en bostadsmarknadsanalys av bostadssituationen i länet och pekar i den på ett par problem med bostadsförsörjningen i många av kommunerna där trycket på bostadsmarknaden är stort. Man noterar att bostadsbyggandet under de senaste åren avstannat och att det riskerar att förvärra problemen på bostadsmarknaden. Man säger också i analysen att den demografiska utvecklingen kommer att innebära nya utmaningar. Ett exempel är att antalet äldre ökar, vilket med stor sannolikhet leder till ett ökat behov av anpassat boende. Ett annat exempel är att antalet unga vuxna som med stor sannolikhet kommer att vilja flytta hemifrån också ökar under de närmsta åren. Man påpekar även att flera av länets kommuner saknar riktlinjer för bostadsförsörjningen.

Analysen pekar på en rad frågor som rör rätten till bostad. Det åligger kommunerna att planera för bostadsförsörjningen så att alla har tillgång till bostäder som de har råd med och är lämpliga. Man måste också ur ett människorättsperspektiv uppmärksamma vilka hinder som finns på bostadsmarknaden för att alla ska kunna få en bostad.

Ofta spelar kontakter och nätverk en viktig roll och många människor som av någon anledning är nya på bostadsmarknaden, till exempel unga och personer som enbart bott i Sverige kortare tid, saknar ofta dessa kontakter.

Kommunerna har dessutom lagstadgade krav att ordna boende för de som överhuvudtaget saknar bostad och bostäder som är anpassade till äldre och funktionsnedsatta. Länsstyrelsen har inte ett direkt ansvar för att rätten till bostad tillgodoses men spelar en viktig roll i att analysera situationen på bostadsmarknaden så att kommunerna kan ta det ansvar som åligger dem. Även i detta fall kan man säga att länsstyrelsen har ett indirekt ansvar.

Bostadsförsörjningen handlar inte bara om rätten till bostad utan bostad är sammanlänkad med andra rättigheter, till exempel arbete. En väl fungerande bostadsmarknad är en förutsättning för rörlighet på arbetsmarknaden. I det arbetet är också frågor om trafiksystem och människors tillgång till färdmedel av relevans. Att knyta samman bostäder med arbetsplatser och med offentlig service är väsentligt för att alla ska ha jämlika möjligheter i samhället.



**Exempel:**

Verksamhetsintegrering

Enheten för social hållbarhet i Länsstyrelse X har ansvar för integrering av till exempel folkhälsofrågor, jämställdhet, barnperspektiv och icke-diskriminering i länsstyrelsens interna verksamhet. Att bidra med kunskapsstöd och vara något av en intern remissinstans i handläggning av ärenden inom myndigheten ur exempelvis jämställdhetsperspektiv eller barnperspektiv är exempel på insatser som enheten står för.

Inom länsstyrelsen finns ett omfattande arbete med jämställdhetsintegrering som omfattar ett flertal åtgärder, från att integrera jämställdheten i övergripande processer för verksamhetsplanering till utbildningsinsatser och konsekvensanalyser ur ett genusperspektiv.

Att integrera mänskliga rättigheter och skyddet mot diskriminering i den vanliga verksamheten är en ofta använd metod när man arbetar med mänsk-

liga rättigheter. I svensk förvaltning och politik har man under lång tid arbetat med jämställdhetsintegrering, som är en förebild i sammanhanget. En viktig del av integrering är att få upp ögonen för när jämställdhet, barnperspektiv, mångfald eller mänskliga rättigheter mer allmänt är av relevans. Ofta ser vi inte relevans och betydelse av detta för vi vant oss vid vissa bestämda sätt att se på saker – till exempel att mänskliga rättigheter inte berör det vi arbetar med.

Verksamhetsintegrering är en metod att arbeta med mänskliga rättigheter som regeringen lagt fast i sin instruktion till länsstyrelsen där det bland annat står att man ska ”integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering” (2007: 825).

Vad säger exemplen?

De exempel som tagits upp här visar alla på relevansen av mänskliga rättigheter och den roll som myndigheter har när det gäller att respektera, skydda och tillgodose rättigheter. Frågor om diskriminering, tillgänglighet, integritet, enskildas rättssäkerhet, skydd mot våld, deltagande, hälsa, bostad och arbete och så vidare blir tydliga i de olika exemplen.

Hur ska vi förstå, diskutera och hantera dessa frågor? Att kunna bidra med svar på de frågorna är

den grundläggande tanken med detta utbildningspaket och denna handledning.

I den här utbildningen kommer du att få lära dig mer om mänskliga rättigheter som ett regelsystem, ett sätt att reflektera kring verksamheten, göra analyser och till syvende och sist ett sätt att inkludera dem – människorna – som myndigheterna är till för.

Övningar

Exempel på arbete som handlar om mänskliga rättigheter

Nivå

Bra övning både för nybörjargrupper och mer avancerade grupper. Övningen passar särskilt bra för att omvandla den teoretiska förståelsen till den praktiska vardag varje deltagare befinner sig i.

Antal deltagare

Det är bra att låta deltagarna förbereda sig individuellt eller i par och sedan presentera sina tankar i grupp om upp till ca tio personer.

Förslag på upplägg

Låt deltagarna i gruppen diskutera parvis om de kan komma på liknande eller andra exempel som har bäring på mänskliga rättigheter i den egna verksamheten.

Bryter länsstyrelsen mot mänskliga rättigheter?

Nivå

Bra övning både för nybörjargrupper och mer avancerade grupper. Övningen kan rekommenderas för en grupp som har ett något skeptiskt förhållningssätt till frågorna.

Antal deltagare

Det är bra att låta deltagarna förbereda sig individuellt och sedan presentera sina tankar i grupp om upp till ca tio personer.

Förslag på upplägg

Be alla ta fram papper och penna och svara på frågan om länsstyrelsen bryter mot mänskliga rättigheter; be dem också motivera sitt svar och ge exempel som stödjer deras förhållningssätt. Be alla läsa upp sina svar och diskutera tillsammans. Ett tips är att sätta upp en plansch med allmänna förklaringen som stöd för vilka rättigheterna är eller dela ut den på papper.

FN-systemet och regionala system för mänskliga rättigheter



Utgångspunkten för det mesta av dagens diskussion om mänskliga rättigheter är den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna som antogs av FN:s generalförsamling 1948. I denna del förklaras kortfattat vilka de centrala internationella och regionala konventionerna är.

Den allmänna förklaringen är utgångspunkt för en rad konventioner om de mänskliga rättigheter som utvecklats inom FN-systemet:

- Konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering (1965) (CERD)
- Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (1966) (ICCPR)
- Konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966) (ICESCR)
- Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (1979) (CEDAW)
- Konventionen mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning (1984) (CAT)
- Konventionen om barnets rättigheter (1989) (CRC)
- Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2006)

Konventionerna bygger vidare på den allmänna förklaringen och preciserar de rättigheter som finns i denna. Konventionerna är också vidareutvecklingar i den meningen att de återspeglar förändringar i hur mänskliga rättigheter diskuteras. Frågor som idag står på dagordningen gjorde det inte på samma sätt i slutet av 1940-talet. Ett exempel är fokus på funktionsnedsättning. Frågor om diskriminering när det gäller sexualitet är också framträdande idag på ett sätt som tidigare inte var fallet.

Att det finns konventioner med särskilt fokus på grupper – exempelvis kvinnor och funktionsnedsatta – har att göra med en ökad uppmärksamhet av dessa gruppers situation och en förståelse av att det krävs särskilda insatser och åtgärder för

att komma åt hinder och svårigheter som grupperna möter. Med barn är det på ett liknande sätt, samtidigt som barn på många sätt är en särskild kategori; de behöver ett särskilt skydd därför de som barn är särskilt sårbara. Rättigheter behöver också anpassas till att barn ännu inte är vuxna. Ett exempel är barns deltagande – deras rätt att höras i frågor som berör dem.

Mänskliga rättigheter har också utvecklats inom regionala organisationer, till exempel Europarådet, som 1950 antog den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (ofta kallad Europakonventionen). För Europas del har även EU-systemet betydelse. En rättighetsstadga antogs 2000 och med Lissabonfördraget har denna stadga blivit juridiskt bindande.

Övervakning, klagomål och andra uppgifter för kommittéer

Inom FN-systemet och regionala system för mänskliga rättigheter finns flera organ som arbetar med förverkligandet av rättigheter, särskilt de så kallade traktatkommittéer som är kopplade till konventionerna för att övervaka efterlevnaden av dem.

Till kommittéerna måste staterna rapportera om hur de arbetar med rättigheterna i en bestämd konvention. De måste också ange hur de beaktat tidigare synpunkter från kommittéerna. När det är dags för en stat att rapportera till kommittéerna författar ofta frivilligorganisationer sina egna rapporter – så kallade skuggrapporter. Kommittéerna beaktar rapporterna och drar slutsatser om människorättsituationen i landet och ger rekommendationer om hur staterna kan arbeta vidare för att

förverkliga rättigheterna. Flera av konventionerna ger människor rätt att rikta individuella klagomål mot stater och då tar kommittéerna ställning till om individers rättigheter kränkts.

FN:s råd för mänskliga rättigheter genomför också ländergranskningar inom ramen för Universal Periodic Review (UPR). Sverige granskades första gången i maj 2010.

Kommittéerna diskuterar också mer allmänt innebörden av olika rättigheter och beslutar om hur de ska tolkas. Dessa samlas som så kallade allmänna kommentarer (General Comments) om specifika rättigheter.

En förklaring (deklaration) är ett dokument som inte är juridiskt bindande för staterna, medan en konvention blir juridiskt bindande för de stater som ratificerar konventionen. Även förklaringar kan emellertid bli bindande när de blir en del av sedvanerätten i det internationella samfundet. Den allmänna förklaringen har i dag denna ställning, det vill säga den gäller för alla stater.

Övningar

Reflektionsworkshops

Nivå

Bra övning för mer avancerade grupper eller grupper som är intresserade av att föra en något mer teoretisk diskussion kring frågorna.

Antal deltagare

Övningen är intressantast att använda i större grupp, gärna 5–15 personer. Är ni fler fungerar det bra att dela upp deltagarna i mindre grupper och låta dem presentera sina tankar i helgrupp lite senare.

Förslag på frågor att diskutera

- Varför det finns behov av internationella överenskommelser på det här området?
- Varför finns det behov av så många olika konventioner kring likartade teman?
- Finns det behov av regionala system för mänskliga rättigheter?

Öppna gärna upp för deltagarna att komma med sina egna frågor och låt de vara en viktig del av diskussionen.

Var finns mer information?

Den allmänna förklaringen och konventionerna om mänskliga rättigheter finns tillgängliga på regeringens hemsida för mänskliga rättigheter: <http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/>.

Allmänna kommentarer finns tillgängliga via de engelska konventionstexterna: <http://www.bayefsky.com/>

EU:s rättighetsstadga:

<http://www.eu-upplysningen.se/Lagar-och-regler/Rattigheter/Rattighetsstadgan/>

FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (Office of the High Commissioner for Human Rights):

<http://www.ohchr.org/EN/Pages/WelcomePage.aspx>

Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige: <http://www.mrdelegationen.se/extra/pod/>

Rapport till FN:s råd för mänskliga rättigheter – Universal Periodic Report:

http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?action=pod_show&id=53&module_instance=5

Rapporter och granskningar inom ramen för FN:s konventioner:

http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=11&module_instance=5&action=pod_show&navid=1&subnavid=11&subnavinstance=5

Tips på litteratur:

David Fischer (2009) Mänskliga rättigheter – en introduktion. Stockholm: Norstedts.

Kristina Hedlund Thulin (2004) Lika i värde och rättigheter: om mänskliga rättigheter. Stockholm: Norstedts.

Mikael Spång (red) (2009) Mänskliga rättigheter – ett ofullbordat projekt. Malmö: Liber.

Den allmänna förklaringen



Den allmänna förklaringen antogs av FN:s generalförsamling 1948. Den är utgångspunkt för konventioner och debatt om mänskliga rättigheter. Kunskap om de olika rättigheterna ger en bra grund att stå på för att förstå vilka rättigheter människor har. I denna del redogörs för innehållet i förklaringen och några av debatterna kring mänskliga rättigheter.

Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna innehåller 30 artiklar:

Artikel 1 anger att alla människor är födda fria och jämlika i värde och rättigheter.

Denna artikel anger utgångspunkten till varför människor har rättigheter. Att alla människor är födda fria och lika i värde (värdighet) och rättigheter är den norm eller värde som mänskliga rättigheter syftar till att förverkliga.

Artikel 2 anger att rättigheter ska kunna åtnjutas av alla och att diskriminering är förbjuden.

Icke-diskrimineringsprincipen är central för mänskliga rättigheter och återfinns i alla konventioner om mänskliga rättigheter. I förklaringen sägs mer specifikt att alla ska kunna åtnjuta rättigheterna "utan åtskillnad av något slag" och sedan följer en exemplifiering, "såsom ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt". Den allmänna förklaringen använder vad som kallas en "öppen lista" av diskrimineringsgrunder – de nämnda förhållandena är särskilt viktiga men utgör ingen uttömmande beskrivning av diskrimineringsgrunderna.

Artikel 3–21 handlar om medborgerliga och politiska rättigheter. Likhet inför lagen och skydd mot godtyckliga ingripanden är viktiga medborgerliga rättigheter. Till dem räknas också sådant som rätt till egendom, att äktenskap ska baseras på samtycke och att alla har rätt att skilja sig. En rad friheter som tanke- yttrande, organisations- och religionsfrihet ingår också bland rättigheterna liksom rätten att delta i sitt lands styrelse.

Artikel 22–27 handlar om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, som rätten till social trygghet, utbildning, arbete, vila och fritid, och om rätt att delta i kulturlivet.

Artikel 28 handlar om en social och internationell ordning där rättigheterna kan förverkligas.

Detta innebär ett påpekande att rättigheterna förutsätter en fungerande samhällsordning inom en stat och samarbete mellan stater för att förverkliga rättigheterna.

Artikel 29 handlar bland annat om att inskränkningar av rättigheter får göras enbart om de syftar till förverkligande av andras rättigheter och ändamål som kan accepteras i ett demokratiskt samhälle rörande moral, allmän ordning och liknande.

Inskränkningar behöver ofta göras eftersom rättigheter kan komma i konflikt med varandra. Frågor om begränsningar av rättigheter berörs i delen om rättigheter i svensk lagstiftning.

Artikel 30 säger att inget i förklaringen får tas som intäkt för att underminera förverkligandet av rättigheter.



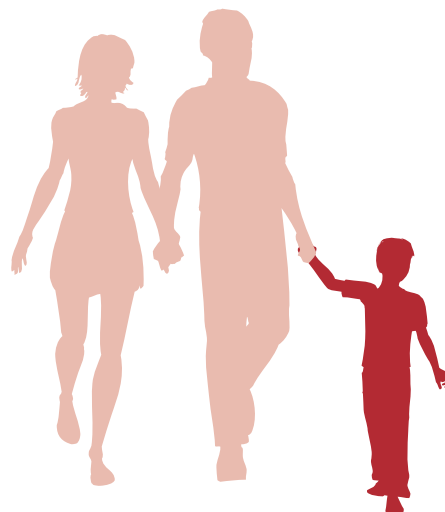
Rättigheterna är odelbara och lika mycket värda

De rättigheter som finns i den allmänna förklaringen och sedan blivit del av de olika konventionerna anses numera vara ”odelbara”, lika mycket värda och beroende av varandra. Detta synsätt kom till uttryck i slutdeklarationen från Wienkonferensen om mänskliga rättigheter 1993. Därmed tog det internationella samfundet tydlig ställning i debatten om det skulle vara så att vissa rättigheter är viktigare än andra.

Debatten om de olika rättigheternas betydelse spelade en central roll i framväxten av konventioner på människorättsområdet och är en av anledningarna till att det finns två grundläggande konventioner – om medborgerliga och politiska rättigheter respektive sociala och ekonomiska rättigheter – snarare än en konvention. Det senare var tanken när man i FN påbörjade diskussionen om det som kom att bli den allmänna förklaringen. Oenighet om de olika rättigheternas värde gjorde att man emellertid inte kunde enas på den punkten.

Debatten hade naturligtvis en politisk dimension. Många av staterna i Västeuropa och Nordamerika argumenterade för att medborgerliga och politiska rättigheter var de viktigaste, medan flera länder i Latinamerika ville lägga vikt också vid de sociala rättigheterna. Sovjet och andra socialistiska länder under sovjetiskt inflytande ville framförallt betona sociala och ekonomiska rättigheter.

Debatten om att vissa rättigheter är viktigare än andra är en av de mest centrala under efterkrigstiden. En annan stor debatt handlar om att mänskliga rättigheter är universella. Den debatten går långt tillbaka i tiden och rör synen på moral; finns det grundläggande moraliska regler och synsätt som kan sägas vara universellt giltiga eller hänger moral och rättigheter samman med regionala, kulturella, religiösa och historiska förhållanden? Diskussionen spelade roll i samband med formuleringen av den allmänna förklaringen och under 1990-talet i samband med kritiken från en del asiatiska länder att mänskliga rättigheter inte passade ihop med en ”asiatisk” kultur. Inför Wienkonferensen 1993 hävdade flera länder i Asien att mänskliga rättigheter är individualistiska och inte tar i beaktande hur individer är del av samhälle och gemenskaper samt att mänskliga rättigheter har sin grund i västerländskt tänkande. Även betoningen av de medborgerliga och politiska rättigheterna kritiserades. Flera stater menade att man inte kunde genomföra dessa rättigheter då de riskerade att leda till konflikter och instabilitet.



Mänskliga rättigheter tillkommer alla människor

Huvuddelen av de rättigheter som nämns i den allmänna förklaringen (och i följande konventioner) tänks tillkomma alla människor, oavsett om de är medborgare i staten eller inte. Tidigare var det vanligt att erkänna rättigheter enbart för medborgare eller göra en mycket tydlig skillnad mellan medborgare och andra. Även om sådana skillnader fortfarande finns, också i många demokratiska rättsstater, är trenden att man inte gör skillnad på medborgare i staten och de som inte är det.

I Sverige finns idag relativt få skillnader mellan svenska och utländska medborgare när det handlar om centrala medborgerliga och sociala rättigheter. Däremot finns skillnader när det gäller vissa politiska rättigheter, framförallt rösträtten. Det senare är också en av de rättigheter som knyts till statusen som medborgare snarare än människa sådant den specificeras i allmänna förklaringen och konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter.

Frågan om man lagligt befinner sig på territoriet har inte betydelse för människors tillgång till rättigheter. Även irreguljära migranter, exempelvis asylsökande som fått ansökan om asyl avslagen men gömmer sig undan avvisning eller personer som stannar kvar i landet efter det att deras visum gått ut, har rätt att få sina rättigheter respekterade och tillgodosedda. Mest debatt i Sverige har funnits om irreguljära migranternas rätt till hälso- och sjukvård och barns rätt till utbildning.

Vilka begrepp ska användas när vi talar om mänskliga rättigheter – människa, medborgare, individ, enskild, invånare? I denna handledning görs ingen större poäng av att använda det ena eller andra begreppet. Begreppet medborgare syftar i allmänhet på de som lever och verkar i staten och länet – samtidigt som lagstiftningen ger vissa rättigheter enbart till medborgare (till exempel rösträtt i riksdagsvalet) och inte till andra. Som sagt handlar flertalet mänskliga rättigheter om rättigheter som alla människor ska kunna åtnjuta – rätt och slätt för att de är människor. Individ är ett bra begrepp att använda om man vill lägga vikt vid att det i mänskliga rättigheter handlar om varje människas frihet och jämlikhet, möjligheten att kräva att staten respekterar och skyddar rättigheter och liknande. Den enskilde är ett begrepp som har en liknande innebörd som individ och används ofta i lagstiftning när frågor om rättssäkerhet, integritet och liknande står i fokus. Invånare kan vara ett användbart begrepp när man syftar på alla som bor i ett län eller en region men innebär samtidigt att man lägger mindre vikt vid deltagande – något som däremot är centralt om man använder begreppet medborgare.

Övningar

Vilka är mina rättigheter?

Nivå

Bra övning för grupper som inte har så mycket förkunskaper och för grupper som känner att mänskliga rättigheter inte berör det vardagliga arbetet eller är något abstrakt.

Antal deltagare

Det är bra att låta deltagarna förbereda sig individuellt och sedan presentera sina tankar i grupp om upp till ca tio personer.

Förslag till upplägg

Förbered gruppen på att släppa sin professionella roll och gå in i rollen som medborgare.

Ta fram kortleken med rättigheterna i den allmänna förklaringen och sprid ut korten på bordet. Låt deltagarna bekanta sig med rättigheterna utifrån nedanstående frågeställningar.

Be varje deltagare svara utifrån sin egen upplevelse och diskutera tillsammans.

Förslag på frågor att arbeta med:

Vilka rättigheter är mest relevanta för dig – varför?
Finns det rättigheter du inte får tillgodosedda idag?
Vilka rättigheter känner du är viktigast för att du ska må bra i vardagen?

Hitta gärna på fler frågor utifrån vad du tror gruppen är nyfiken på att diskutera kring sin egen vardag och upplevelse av sina rättigheter.

Förstå innebörden i rättigheterna

Nivå

Bra övning både för grupper med lite förkunskap och för grupper som vill fördjupa sin förståelse för vad det innebär att få sina rättigheter förverkligade.

Antal deltagare

Det är bra att låta deltagarna förbereda sig individuellt eller i par och sedan presentera sina tankar i grupp om upp till ca tio personer.

Förberedelser

Välj en rättighet som är relevant för gruppens arbete och be gruppen leta i dagspress under en tid (vecka eller månad) och klippa ut artiklar som relaterar till frågan och ta med ett antal som ni kommer överrens om till workshopen.

Förslag på upplägg för workshop

Ta med stort pappersark som du sätter upp på väggen. Alla medarbetare får sätta upp sina artiklar på arket. Be alla berätta om de aspekter på rättigheten de hittat och diskutera sedan tillsammans vilken innebörd det får för individen att inte få den rättigheten tillgodosedd.

Fördjupning

Ge alla deltagare varsin roll i diskussionen. Välj adjektiv som känns spännande, till exempel: rationell, påhittig, extrem, galen, skeptisk, entusiastisk och ge varje deltagare ett adjektiv. Be dem ta på sig det perspektiv deras adjektiv representerar när de förbereder sig och när de deltar i diskussionen.

Be alla deltagare titta på resultatet från övningen tidigare och reflektera kring betydelsen av mänskliga rättigheter utifrån sitt adjektiv och låt dem skriva ner fem tankar vardera. Sätt sedan i gång diskussionen genom att låta alla säga något utifrån sin roll och sitt adjektiv.

Vilka rättigheter jobbar vi med?

Nivå

Den här övningen är bra för grupper som inte har så mycket förkunskaper. Den kan också användas som uppstart för en grupp som bestämt sig för att verkligen se över hur de arbetar med mänskliga rättigheter idag och vad de skulle kunna göra ytterligare för att bidra till förverkligande av rättigheter för medborgare i länet.

Antal deltagare

Övningen passar bra för grupper om ca 3–8 deltagare.

Förslag på upplägg

Sprid ut korten med rättigheterna i den allmänna förklaringen på bordet och diskutera sedan tillsammans utifrån exempelvis de här två frågorna:

- Vilka rättigheter är av störst relevans för den verksamhet där ni arbetar?
- Varför är de särskilt betydelsefulla?

Alternativ 2

Vilka rättigheter jobbar vi med?

Förslag på upplägg

Hela organisationen gör övningen. Varje avdelning, enhet eller motsvarande ombuds fundera över vilka rättigheter de bidrar till och ge ett exempel på vad det gör och vilka effekter det ger för individens möjlighet att åtnjuta sina rättigheter. Ett tips är att samla informationen så att den finns tillgänglig för alla i organisationen efter att övningen är slutförd. Lägg gärna lite tid på att hitta ett roligt sätt att visa för alla medarbetare vilka rättigheter ni arbetar med som helhet. Det kan vara i form av en intern informationskampanj där varje avdelning, enhet eller motsvarande får sätta upp en bild av vad de gör i korridoren eller en extern kampanj som kan finnas i exempelvis receptionen så att alla medborgare kan se. Kan det vara något att göra ett intressant pressmeddelande om?

Berätta om ditt jobb i rättighetstermer

Nivå

Bra övning både för nybörjargrupper och mer avancerade grupper. Övningen passar särskilt bra för att omvandla den teoretiska förståelsen till den praktiska vardag varje deltagare befinner sig i.

Antal deltagare

Det är bra att låta deltagarna förbereda sig individuellt och sedan presentera i par eller i grupp om upp till ca tio personer.

Förslag på upplägg

Be varje deltagare försöka förklara för en kollega vad han/hon gör i sitt arbete i termer av förverkligande av rättigheter för medborgare.

Fördjupning

För en mer avancerad grupp kan övningen fungera särskilt bra för att lyfta fram systemförståelsen, det vill säga hur länsstyrelsens olika tjänster och arbetssätt hänger ihop och hur de tillsammans bidrar till förverkligandet av mänskliga rättigheter.

Reflektionsworkshops

Nivå

Bra övning både för nybörjargrupper och för grupper som har en del möten med medborgare i sin tjänst.

Antal deltagare

Det är bra att låta deltagarna förbereda sig individuellt eller i par och sedan presentera sina tankar i grupp om upp till ca tio personer.

Förslag på frågor att diskutera

- Vilken term är bäst att använda när ni beskriver dem ni möter i verksamheten – medborgare, människa, individ, invånare, enskild? Motivera ditt svar.
- Hur tycker ni att de begrepp som diskuteras ovan förhåller sig till sådana begrepp som brukare, klient och kund?
- Mänskliga rättigheter sägs var odelbara, vad betyder det?
- Skulle du vilja lägga till någon rättighet om du fick möjlighet att påverka? Saknas det någon rättighet?

Medborgarprofiler – vem har rättigheter?

Att alla människor och medborgare har rättigheter är grundläggande för mänskliga rättigheter. Samtidigt har vi ofta mer eller mindre konkreta bilder av vilka människorna och medborgarna är som vi träffar i verksamheten. Vilken bild eller vilka bilder har ni om de människor ni möter som tjänsteman?

Nivå

Den här övningen passar antingen för en grupp som verkligen vill börja från början att fundera och resonera kring rättigheterna, det vill säga kring vem de är till för och varför vissa rättigheter är viktigare för en del grupper än för andra. Den passar också för en grupp som skulle vilja utveckla sitt arbetssätt för att bli bättre på att respektera, skydda och tillgodose en viss grupp:s rättigheter. Den passar även för att bli bättre på att förstå rättighetsbärares situation för att göra medvetna prioriteringar i verksamheten.

Antal deltagare

Max tio, men övningen kan med fördel göras i större grupper om du exempelvis delar in den i mindre grupper och ger varje grupp en viss typ av medborgare att resonera kring. Det kan bli intressant att få lyssna till varandras presentationer. Övningen ger en god inblick i hur olika grupper av rättighetsbärare kan ha vitt skilda behov.

Förslag på upplägg

Välj en av grupperna av medborgare ni arbetar mycket med/mot. Ta fram underlaget för medborgarprofiler. Klipp ut bilder ur tidningar av den här gruppen och klistra upp kring profilen eller rita upp en exempelbild. Fyll på med detaljer utifrån den kunskap ni har om målgruppen. Spåna fritt och ta fram så mycket kunskap som möjligt om målgruppen. Skriv allt ni kommer på i profilen.

Var finns mer information?

En sammanställning av viktiga årtal i framväxten av mänskliga rättigheter finns på Levande historia:

http://www.levandehistoria.se/files/fn_allmanna_forklaring.pdf

Anna Lundberg (red) (2010) Mänskliga rättigheter – juridiska perspektiv. Malmö: Liber.

Mikael Spång (red) (2009) Mänskliga rättigheter – ett ofullbordat projekt. Malmö: Liber.

Statens skyldigheter



Att människor har rättigheter motsvaras av att staten har skyldigheter att förverkliga dem. I denna del redogörs kortfattat för de skyldigheter staten har. Med stat menas i detta avseende alla offentliga organ, såväl statliga myndigheter som landsting och kommuner.

När en stat ratificerar en människorättskonvention tar staten på sig förpliktelser/skyldigheter att förverkliga de rättigheter som konventionen innehåller. Förpliktelserna brukar sägas vara att (1) respektera, (2) skydda och (3) tillgodose rättigheter.

Med *respekt* av rättigheter menas i huvudsak det som inte får göras mot enskilda; exempelvis respekteras yttrandefrihet när det inte finns censur eller lagstiftning och andra åtgärder som hindrar personer från att säga sin mening. Respekt av rättigheter handlar om begränsningar i statens eller andra offentliga organs maktutövning.

Med *skydd* av rättigheter menas lagstiftning och åtgärder för att skydda människor från de övergrepp andra aktörer än staten kan begå eller begränsningar av rättigheter som dessa aktörer är ansvariga för. Exempelvis skyddas människors organisationsfrihet genom lagstiftning som förbjuder företag och andra aktörer att motarbeta möjligheterna för anställda att organisera sig i fackföreningar.

Tillgodoseende av rättigheter, slutligen, rör allmänt arbete för att främja respekt och skydd av rättigheter, exempelvis att öka människors kunskap om mänskliga rättigheter. Det handlar också om att se till att det finns administrativa, sociala och ekonomiska system för att till exempel tillgodose rätten till hälsa, utbildning och liknande, exempelvis att det finns utbildad personal, tillgängliga resurser och lika tillgång till skolor, vårdcentraler och så vidare.

Skyldigheterna att förverkliga rättigheter skiljer sig åt beroende på vilka rättigheter det handlar om. Medborgerliga och politiska rättigheter måste genomföras omedelbart medan de sociala och

ekonomiska rättigheterna kan genomföras gradvis med hänsyn tagen till statens resurser. Samtidigt kan staten inte på ett enkelt sätt skylla på brist på resurser när det gäller förverkligandet av sociala och ekonomiska rättigheter. Staten har skyldighet att använda sina resurser "till fullo" för att tillgodose rättigheterna.

För länsstyrelserna är alla tre typerna av förpliktelser/skyldigheter av stor betydelse. Länsstyrelserna fattar beslut i frågor som rör enskilda där frågor om respekt av rättigheter blir centralt. Man har bland annat i uppdrag att tillämpa lagstiftning där respekt av rättigheter balanseras mot andra intressen. Ett exempel är kameraövervakning. Länsstyrelsen bidrar i sina beslut till att utforma praxis i denna fråga – hur långtgående inskränkningar som är tillåtna för att skydda personer mot brott eller skydd av egendom utan att man begränsar rättigheter på ett otillåtet sätt. Frågor om respekt av rättigheter är också av central betydelse när det handlar om överklaganden och inspektion av andra myndigheter – till exempel överförmyndare i kommuner – och deras handläggning av ärenden som innebär tvångsåtgärder mot enskild.

Länsstyrelserna arbetar också mycket med frågor som rör skydd av rättigheter. Kameraövervakning är ett exempel som handlar om hur man kan skydda människor från att utsättas för brott. Man arbetar också på andra sätt med skydd av människor, till exempel i arbete som syftar till att komma till rätta med våld i nära relationer eller för att stärka skyddet mot diskriminering av människor i samhället.

Även tillgodoseendet av rättigheter är mycket väsentligt. I internt verksamhetsintegreringsarbete

eller i informationsarbete som riktar sig till medborgare för att de ska kunna veta vilka rättigheter de har arbetar man med att främja mänskliga rättigheter i samhället. När man tar fram underlag och bakgrundsmaterial rörande bostadssituationen i länet eller regionen eller utformar stöd för landsbygdsutveckling arbetar man med att se till att det

finns fungerande system som befordrar förverkligandet av mänskliga rättigheter i samhället.

Som dessa exempel på arbete när det gäller de olika dimensionerna av skyldigheter gör tydligt kan mycket av det arbete som länsstyrelserna gör beskrivas med hjälp av mänskliga rättigheter.

Övningar

Nivå

Den här övningen passar för en grupp som redan kommit en bit i sin förståelse av vad mänskliga rättigheter innebär. Gruppen har också en någorlunda tydlig bild av hur de bidrar till förverkligandet av mänskliga rättigheter i sin tjänst. Den passar exempelvis utmärkt för en grupp som vill fundera över var de ska lägga ribban och om de gör tillräckligt för att förverkliga mänskliga rättigheter, eller kanske skulle kunna arbeta på ett annat sätt för att bidra lite mer.

Antal deltagare

Övningen passar bäst för lite mindre grupper och fungerar bäst för fördjupande diskussioner med maximalt fem personer.

Förslag på upplägg

Be deltagarna fundera över vilka rättigheter de i sin vardag bidrar till att respektera, skydda eller tillgodose. Låt dem sedan berätta för de andra i gruppen vilka exempel de kommit på. Diskutera om det finns fler aspekter av exemplen.

Var finns mer information?

Kristina Hedlund Thulin (2004) *Lika i värde och rättigheter: om mänskliga rättigheter*. Stockholm: Norstedts.

Mikael Spång (red) (2009) *Mänskliga rättigheter – ett ofullbordat projekt*. Malmö: Liber.

Rättigheter i svensk lagstiftning



I denna del redogörs för regleringen av mänskliga rättigheter i svensk lagstiftning mot bakgrund av statens skyldigheter att respektera, skydda och tillgodose rättigheter. Diskrimineringslagen behandlas mer utförligt i en särskild del och förvaltningslagen diskuteras också i delarna som berör förvaltningens arbete med mänskliga rättigheter.

Rättigheter formuleras i regeringsformen (RF) och de andra grundlagarna, såsom tryckfrihetsförordningen (TF) och yttrandefrihetsgrundlagen (YGL), samt i specifik lagstiftning. Europakonventionen är inkorporerad i sin helhet som svensk lagstiftning.

Lagstiftningen är ordnad hierarkiskt så att RF och de andra grundlagarna är överordnad annan lagstiftning. Lag är i sin tur överordnad förordningar som bestäms av regering och föreskrifter och andra riktlinjer som bestäms av myndigheter. Rättshierarkin är en väsentlig del av den demokratiska rättsstaten, det vill säga att riksdagen som lagstiftare består av representanter som utses av medborgarna och att politisk makt ska utövas under lagarna och med respekt för människors värdighet.

Grundlagar

I RF kapitel 1 nämns de grundläggande utgångspunkterna för statsskicket. Statsskicket i en demokratisk rättsstat som Sverige grundas på två principer – demokrati och mänskliga rättigheter.

Att all offentlig makt utgår från folket är grundläggande i en demokrati. Medborgarna ska ha jämlika möjligheter att delta i politiken. Demokratiprincipen preciseras sedan genom att det sägs att statsskicket förverkligas genom fri åsiktsbildning och allmän och lika rösträtt i ett representativt och parlamentariskt system med kommunalt självstyre.

I RF kapitel 1 anges också principerna för rättsstaten och tanken om människors rättigheter. Det sägs att makten ska utövas under lagarna, vilket är en

grundläggande rättsstatsprincip. Det anges vidare att den ”offentliga makten skall utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet”. En central del av respekten av människors värdighet består i förbud mot diskriminering. Det anges också i RF kapitel 1.

I RF kapitel 1 återfinns även sociala rättigheter, som rätten till arbete, hälsa och bostad. Dessa rättigheter är formulerade som målsättningar – att det åligger det allmänna att främja dem. Att det handlar om rättigheter som ska främjas har att göra med att staten inte kan ge några garantier för att alla personer har arbete eller bostad. Staten måste emellertid använda sina resurser till fullo för att förverkliga också de sociala rättigheterna.

I kapitel 1 sägs också att minoriteters möjligheter att utveckla sitt kultur- och samfundsliv ska främjas. Denna formulering syftar framförallt på samernas rättigheter som ursprungsfolk och andra minoriteter. Sveriges minoritetspolitik bygger på att det finns fem minoriteter: judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar.

I kapitel 2 återfinns de medborgerliga och politiska rättigheterna, såsom likhet inför lagen, rätt till rättvis rättegång, förbud mot att åsamka kroppsskada och förbud mot tortyr och dödsstraff, diskrimineringsförbud samt en rad fri- och rättigheter som organisations-, yttrande-, demonstrations- och religionsfrihet.

I tryckfrihetsförordningen anges varje medborgares rätt att utge skrifter och i yttrandefrihetsgrundlagen sägs att medborgare har rätt att i radio, TV, genom film, video eller på annat sätt ”offentligen uttrycka tankar, åsikter och känslor och i övrigt lämna uppgifter i vilket ämne som helst” (1 kap 1 §).

Lagstiftning

Förutom i grundlagarna finns också rättigheter i lagstiftning inom särskilda områden, som hälsa och sjukvård, skola och så vidare. I denna lagstiftning är rättigheterna ofta allmänt hållna och formulerade som uppdrag att främja något, till exempel social trygghet.

I hälso- och sjukvårdslagen (SFS 1982: 763) talas om att målet med hälso- och sjukvården är en ”god hälsa och en vård på lika villkor för hela befolkningen. Vården skall ges med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans värdighet” (2 §). Det sägs vidare att vården ska vara av god kvalitet, vara lättillgänglig och bygga på patienters självbestämmande och integritet.

I skollagen (SFS 1985: 1100) sägs att alla barn har rätt till lika tillgång till utbildning och det betonas att denna rätt gäller oberoende av kön, geografisk hemvist samt sociala och ekonomiska förhållanden. Utbildningen syftar till att ge barn kunskaper och färdigheter samt främja deras utveckling till ”ansvarskännande människor och samhällsmedlemmar” (2 §). Skolan ska vila på demokratisk grund och främja jämställdhet och motverka alla former av kränkande behandling. Hänsyn ska tas till de barn som är i behov av särskilt stöd.

I socialtjänstlagen (SFS 2001: 453) anges att den syftar till att främja människors ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhället. Socialtjänsten ska dessutom inriktas på att frigöra och utveckla enskildas och gruppernas egna resurser och bygga på respekt för människors självbestämmanderätt och integritet. Särskild hänsyn ska tas till barnets bästa när det handlar om barn (1 kap 1 §).

I diskrimineringslagstiftningen – som tas upp nedan – specificeras innebörden av diskrimineringsförbudet, vilket är en grundläggande människorättsprincip.

Rättigheter finns också i många andra lagar och policyer. Ett sådant exempel är minoriteters och

ursprungsfolks rättigheter. Ursprungsfolks rättigheter finns reglerad i en internationell konvention antagen av ILO (ILO 169) som Sverige ännu inte ratificerat. Frågan har utretts länge men är fortfarande kontroversiell. Samernas rättigheter har utvecklats över tid och omfattar idag bland annat ett folkvalt organ, Sametinget, och rättigheter när det gäller användning av språk.

Sedan 2000 finns en särskild minoritetspolitik och lagstiftning om språkliga minoriteter som exempelvis handlar om utbildning på det egna språket, möjlighet att använda minoritetsspråk i kontakt med myndigheter och liknande. Exempel på det senare är möjligheterna att använda finska, samiska och meänkieli i kontakt med förvaltningsmyndigheter inom vissa geografiska områden. Rättigheterna för minoriteter stärktes genom en ny lagstiftning 2010, bland annat gällande att aktivt främja minoritetsspråken och förbättra möjligheterna till politiskt deltagande.

I förvaltningslagen (SFS 1986: 223) regleras en rad frågor som rör likhet inför lagen, såsom exempelvis tjänstemäns opartiskhet och krav på handläggning av ärenden, tolkhjälp, enskildas möjligheter att använda biträde, skyldigheten att underrätta enskilda om beslut och att motivera detsamma i de flesta fall samt möjligheterna till överklagande av beslut. I lagen anges också myndigheters serviceskyldighet – att lämna upplysningar, råd och annan hjälp till enskilda.

Alla rättigheter går inte att förverkliga fullt ut samtidigt, utan det krävs ofta att de balanseras mot varandra när de står i konflikt med varandra. Ett sådant exempel är rätten till yttrandefrihet och förbudet mot hets mot folkgrupp som inskränker yttrandefriheten. Denna inskränkning är till för att skydda personer mot kränkning och diskriminering.



Hur man balanserar rättigheter gentemot varandra är en uppgift för lagstiftare och domstolar att bedöma. I RF anges en rad regler för hur inskränkningar får ske. I kapitel 2, § 12 sägs att ändamålet för begränsningen måste vara godtagbart i ett demokratiskt samhälle och att det inte får sträcka sig längre än vad som är nödvändigt givet målsättningen med inskränkningen. Dessutom får inskränkningen inte vara så långtgående att den hotar den fria åsiktsbildningen eller ske enbart på grundval av politisk, religiös eller kulturell åskådning. Till dessa substantiella grunder för vilka begränsningar som är legitima läggs också procedurregler, framförallt att en minoritet av lägst tio riksdagsledamöter kan begära att förslaget är vilande under ett år om inte förslaget antas med femsjättedels majoritet.

RF kapitel 2, § 12 är till för att reglera vilka begränsningar av rättigheter som är tillåtna – utifrån behovet att balansera rättigheter mot varandra och också beakta andra överväganden, framförallt om nytta, i förhållande till rättigheterna. Den är också till för att skydda mot långtgående inskränkningar av rättigheter – inskränkningar som kan vara så omfattande att man kan tala om kränkningar av rättigheter. Det senare har ofta diskuterats som problemet med majoritetens tyranni, att en majoritet stödjer inskränkningar av rättigheter som är så långtgående att individers rättigheter kränks. Frågan om rättighetsbegränsningar har ibland varit mycket omstridd. Exempel under senare år är diskussionerna om FRA-lagen och liknande lagstiftning rörande datalagring.

Förordningar, föreskrifter mm

Rättigheter specificeras också i förordningar av olika slag, till exempel i instruktionen till länsstyrelserna (2007: 825). I den står bland annat att länsstyrelserna har ett sektorsövergripande ansvar. Det innebär bland annat att man ska ”integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering”.

Länsstyrelserna ska också ”vid beslut och andra åtgärder som kan röra barn analysera konsekvenserna för dem och därvid ta särskild hänsyn till barns bästa” och vid samråd, beslut och andra åtgärder verka för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Vidare handlar det om att verka för att förverkliga de nationella folkhälsomålen som rör rätten till hälsa.

Ett problem i svensk lagstiftning när det handlar om hur konventionsförpliktelser översätts i lagstiftning är att rättighetsspråkbruket riskerar att gå förlorat. Medan det i konventionerna sägs att det exempelvis finns en rätt till social trygghet formuleras det i svensk lagstiftning som en skyldighet att främja trygghet. I det språkbruket blir det oklart att det faktiskt handlar om en rättighet som den enskilde har gentemot staten.

Övningar

Reflektionsworkshops

Nivå

Den här övningen passar för en grupp som redan kommit en bit i sin förståelse av vad mänskliga rättigheter innebär och har en någorlunda tydlig bild av hur de bidrar till förverkligandet av mänskliga rättigheter i sin tjänst. Den passar exempelvis utmärkt för en grupp som vill fördjupa sig i varför mänskliga rättigheter kan vara ett bra instrument för att bidra till en positiv samhällsutveckling.

Antal deltagare

Övningen passar bäst för lite mindre grupper och fungerar bäst för fördjupande diskussioner. Diskutera först parvis och sedan i större grupp.

Förslag på upplägg

- Är demokrati och mänskliga rättigheter samma sak. Om ja, varför? Om nej, varför inte?
- Vad förknippar du med värdighet, vilka associationer väcker det begreppet?
- På vilket sätt kan medborgerliga och politiska rättigheter sägas vara en förutsättning för tillgodoseende av sociala rättigheter?
- På vilket sätt kan sociala rättigheter sägas vara en förutsättning för medborgerliga och politiska rättigheter?

Länsstyrelsens instruktion

Nivå

Den här övningen passar för en grupp som redan kommit en bit i sin förståelse av vad mänskliga rättigheter innebär och har en någorlunda tydlig bild av hur de bidrar till förverkligandet av mänskliga rättigheter i sin tjänst.

Antal deltagare

Övningen passar bäst för lite mindre grupper och fungerar bäst för fördjupande diskussioner. Diskutera först parvis och sedan i större grupp.

Förslag på upplägg

Diskutera exempel på arbete på er avdelning, enhet eller motsvarande där ni kan se att det ni gör har att göra med länsstyrelsens uppdrag att ”integrera de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta rättigheterna i den egna verksamheten, särskilt skyddet mot diskriminering”.

Diskutera hur ofta denna del i instruktionen berörs i er verksamhet, är det något som chefer och andra anser vara viktigt i det mesta av det som ni arbetar med eller enbart i vissa delar eller inte alls?

Fundera på och diskutera i mindre grupper frågor som rör er vardagliga verksamhet där mänskliga rättigheter kan vara av relevans.

Serviceskyldighet

Nivå

Det här är en övning som är lika användbar för grupper som är väl insatta i ämnet som för grupper som inte är vana att reflektera kring mänskliga rättigheter eller diskriminering.

Antal deltagare

Fungerar bra i mindre grupper om ca 3–8 personer.

Förslag på upplägg

Diskutera tillsammans på vilket sätt serviceskyldigheten handlar om mänskliga rättigheter? och vilka rättigheter som förverkligas genom serviceskyldigheten?

Hur ser det ut i Sverige?

Nivå

Den här övningen passar för en grupp som redan kommit en bit i sin förståelse av vad mänskliga rättigheter innebär. Gruppen har också en någorlunda tydlig bild av hur de bidrar till förverkligandet av mänskliga rättigheter i sin tjänst. Den passar bra för att fördjupa förståelsen eller exempelvis som ett intressant sätt att inleda en verksamhetsplaneringsdag.

Antal deltagare

En bra övning för stora grupper. Dela gärna in deltagarna i mindre grupper om ca fem under diskussionen.

Förberedelser

Gör ett kollage av viktiga frågor i Sverige just nu och klipp ihop till en bred bild av vad som är viktigt att tänka på för att förstå den svenska situationen. Denna länk ger direkt tillgång till nyligen utgivna rekommendationer från FN:s traktatkommittéer

som riktar sig till Sverige. <http://www.ohchr.org/EN/Countries/ENACARRegion/Pages/SEIndex.aspx>. Ta gärna avstamp i dem och vidga perspektivet genom att välja frågor som är relevanta för den grupp du utbildar.

Alternativ 1

Kan förstås lika väl göras på regional eller lokal nivå.

Alternativ 2

Kan också göras utifrån en eller ett par rättigheter som man känner är särskilt viktiga.

Förslag till upplägg

Dela ut kollaget till gruppen. Ge dem en stund att läsa och diskutera sedan tillsammans utifrån någon av exempelvis följande frågeställningar:

- Vilka frågor tycker ni är mest relevanta för Sverige att prioritera?
- Varför de frågorna?
- Vilka är konsekvenserna av att inte tillgodose rättigheterna?
- Kan ni göra något för att förbättra Sveriges möjligheter att förverkliga de här rättigheterna?

Var finns mer information?

Elisabeth Abiri, Anna Brodin & Peter Johansson (2008) *Mänskliga rättigheter? "Jag vet att dom finns och jag tror att Sverige är bra på dom"*. Stockholm: Fritzes.

Ingvar Mattson & Olof Petersson (red) (2003) *Svensk författningspolitik*. Stockholm: SNS.

Karl-Göran Algotsson (2000) *Sveriges författning efter EU-anslutningen*. Stockholm: SNS.

Annika Staaf & Lars Zanderin (2007) *Mänskliga rättigheter i svensk belysning*. Malmö: Liber.

Att arbeta rättighetsbaserat



Att arbeta rättighetsbaserat och med rättighetsperspektivet är något som under senare år ofta betonats i FN-sammanhang och också fått betydelse i en svensk kontext, till exempel när man arbetar med barns rättigheter. Rättighetsperspektivet är ett sätt att fördjupa hur man i verksamheter har en fokus på mänskliga rättigheter. I denna del redogörs kort för innebörden av rättighetsperspektiv och ett rättighetsbaserat arbetssätt.

Rättighetsbaserat arbete syftar till att säkerställa:

- (a) Att rättigheterna förverkligas på ett likartat sätt för varje människa. Det innebär att förbud mot diskriminering och likabehandling av alla människor blir centrala principer.
- (b) Att man klargör rättigheterna för rättighetsinnehavare och vem eller vilka som är skyldiga att tillgodose rättigheterna – skyldighetsbärare.
- (c) Att rättighetsinnehavarna har rätt att delta i beslutsfattande och planering av åtgärder som syftar till att förverkliga rättigheter och mer allmänt har möjlighet att vara delaktiga i de processer som är väsentliga för rättigheternas förverkligande. Delaktighet och deltagande är av vikt i sig i ett rättighetsperspektiv, men också betydelsefullt för att rättigheternas förverkligande ska kunna anpassas till behov och liknande som människor har.
- (d) Att man i analys av samhällsförhållanden och i uppbyggnad av lagstiftning och policy beaktar även strukturella eller underliggande orsaker till att rättigheter inte förverkligas.
- (e) Att man utvärderar resultatet av rättigheternas förverkligande utifrån mänskliga rättigheter och att man förutom resultat också utvärderar processen av förverkligande. Det senare handlar exempelvis om människors grad av deltagande och delaktighet i processerna.

Rättighetsbaserat arbete används ännu i begränsad utsträckning inom offentlig förvaltning i Sverige, men det finns många exempel där man arbetat med flera av de grundläggande tankegångarna. Det gäller till exempel icke-diskriminering och likabehandling och arbete med jämställdhetsintegrering. Andra exempel är arbete med konsekvensanalyser när det gäller barns rättigheter och frågor om tillgänglighet för funktionsnedsatta.

Ytterligare exempel är projekt där man lägger fokus på delaktighet och deltagande från rättighetsinnehavarna sida i utveckling av policy och riktlinjer. Under längre tid har man arbetat med brukarmedverkan, medborgarinflytande och samråd inom myndigheter och förvaltningar. Man arbetar också med medborgarpaneler och fokusgrupper i många myndigheter för att därigenom utforma policy i enlighet med brukares och medborgares idéer och önskemål.

Ett exempel på rättighetsbaserat arbete finns i de kommuner som är med i nätverket "partnerskap för barnkonventionens genomförande". I partnerskapet har man arbetat med en rad metoder för att utveckla arbetet med barns rättigheter; att ha med barn och unga när man formulerat barn- och ungdomsprogram, utveckling av indikatorer – bland annat för lokala nöjt-barnindex och utvärdering av arbete genom kollegial granskning.

Övningar

Rättighetsträdet om underliggande orsaker

Nivå

Det här är en övning för grupper som verkligen vill förstå hur de kan bidra till förverkligande av mänskliga rättigheter i sitt arbete och har ambitionen att utveckla sitt arbete.

Antal deltagare

Övningen fungerar bra i stora grupper, dela bara in deltagarna i grupper om 3–5 under själva arbetet.

Förberedelser

Alternativ 1

Rita upp träd med krona, stam och rotsystem på stort papper som du placerar på väggen framför medarbetarna.

Alternativ 2

Rita upp samma träd och dela ut ett till varje grupp om ett par medarbetare i varje.

Alternativ 3

Ge varje medarbetare ett träd i förväg och be dem fundera över frågorna och fylla i trädet innan ni ses på workshopen.

Förslag till upplägg

Välj ut en eller ett par frågeställningar som berör gruppens arbete med att förverkliga rättigheter. Ta fram lite information om hur det ser ut med implementeringen av den här rättigheten och förbered en liten presentation av problematiken för medarbetarna.

Utifrån den bild som du målar upp ber du medarbetarna rita in önskvärda mål för förverkligandet av de här rättigheterna i trädkronan och orsaker till varför det ser ut som det gör idag i rotsystemet.

Diskutera den gemensamma eller de olika bilderna tillsammans. Dra gärna slutsatser kring vad som skulle behöva göras i länet och kom överrens om vad ni på avdelningen, enheten eller motsvarande kan göra för att underlätta förverkligandet av denna rättighet.

Bidra till nationell dialog

Nivå

Det här är en avancerad övning för medarbetare med verkligt intresse att bli en intressant dialogpartner för andra nationella aktörer som arbetar inom samma verksamhetsområde. Den passar utmärkt som förberedelse inför ett nytt år eller som ett sätt att samla tankarna inför en nysatsning eller projektupptakt.

Antal deltagare

Övningen blir mer användbar i mindre grupper, vilket möjliggör fördjupad reflektion och dialog (förslagsvis ca fem deltagare).

Förberedelser

Välj en rättighet som är viktig i ert arbete. Plocka fram lite material från aktuell debatt kring frågan och ta fram en frågeställning som är aktuell för er i linje med förverkligande av den rättighet ni valt.

Förslag till upplägg

Låt hela gruppen ta del av det material du tagit fram. Presentera den frågeställning ni står framför och lite aktuella perspektiv kring frågan.

Diskutera sedan tillsammans vad ni skulle vilja förbättra/förändra för att på bättre sätt kunna bidra till ett bättre/mer kvalitativt/effektivare förverkligande av rättigheter för de medborgare som berörs av ert arbete.

Landa i till exempel tre punkter.

Ställ er frågan vem ni skulle kunna föra en dialog med för att påverka att arbetet går i rätt riktning och hur ni skulle kunna föra den dialogen på bästa sätt.

Fundera gärna både på vilka argument ni skulle kunna använda och när ni skulle kunna föra dialogen.

Den grupp som är ambitiös kan till och med ta fram en enkel kommunikationsplan för rättighetsdialogen.

Barnkonsekvensanalyser

Nivå

Det här är en relativt avancerad övning för grupper som vill analysera sin egen verksamhet och funderar på att arbeta mer rättighetsbaserat.

Antal deltagare

3–5 deltagare per grupp.

Förslag på upplägg

Kanske finns det särskilda riktlinjer för barnkonsekvensanalyser på era länsstyrelser, be deltagarna att läsa dessa. Om sådana riktlinjer inte finns hos er, be då alla deltagare läsa Länsstyrelsen i Skånes riktlinjer för barnkonsekvensanalyser:

http://www.lst.se/skane/amnen/Sociala_fragor_/Barnpolitik/Projekt/Barnkonsekvensanalyser_pa_Lansstyrelsen.htm

Diskutera sedan exempelvis med utgångspunkt i de här frågorna:

- På vilket sätt har man i riktlinjerna tagit i beaktande de grundläggande principerna som utmärker ett rättighetsbaserat arbetssätt?
- Är det något som ni menar saknas i denna analys ur ett människorättsperspektiv?

Deltagande och delaktighet

Nivå

Det här är en övning för lite mer avancerade grupper som exempelvis arbetar med eller är nyfikna på demokratifrågor.

Antal deltagare

Övningen fungerar lika bra i mindre grupper som i stora grupper.

Förslag till upplägg

Fundera tillsammans i vilka frågor medborgare är delaktiga redan idag. På vilket sätt kan de påverka de frågor ni arbetar med? Kan ni se att det finns intresse eller relevans av mer deltagande eller delaktighet? I vilka frågor/ärenden/processer i så fall?

Identifiera rättighetsinnehavarnas kunskap om sina rättigheter

För att medborgare ska kunna tillvarata sina rättigheter behöver de känna till vilka rättigheter de har.

Nivå

Det här är en övning för grupper som kommit långt i sin förståelse och befinner sig i en fas där de börjat en process med att utveckla och förbättra sitt arbete mot att arbeta mer rättighetsbaserat.

Antal deltagare

Övningen fungerar bäst i mindre grupper med deltagare som arbetar tillsammans kring liknande frågor.

Förslag till upplägg

Fundera över hur er målgrupp får information och kunskap om vilka rättigheter de har. Skulle ni kunna bidra till att höja kunskapen om vilka rättigheter er målgrupp har? Vilka åtgärder tycker ni ska vara prioriterade och varför?

Diskrimineringslagstiftningen



Sedan 2009 finns en sammanhållen diskrimineringslagstiftning i Sverige (SFS 2008:567). Den ersätter ett flertal lagar som tidigare funnits om diskriminering, bland annat jämställdhetslagen och lagar om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning. I denna del redogörs för lagstiftningens innehåll, bland annat diskrimineringsgrunderna och vilka områden som omfattas av diskrimineringsförbudet.

I diskrimineringslagen specificeras de grunder som lagen omfattar. Genom den nya lagstiftningen har diskrimineringsgrunderna utökats och omfattar nu: (1) kön, (2) könsöverskridande identitet eller uttryck, (3) etnisk tillhörighet, (4) religion eller annan trosuppfattning, (5) funktionshinder, (6) sexuell läggning och (7) ålder. Den nya lagen omfattar också ett förbud mot diskriminering inom fler områden än tidigare. Bland annat har diskrimineringsförbudet för kön utökats till att omfatta socialtjänst och hälso- och sjukvård. En annan viktig nyhet är att diskrimineringsförbudet också omfattar varor, tjänster och bostäder som tillhandahålls till allmänheten av privatpersoner.

Förbud mot diskriminering och främjande av likabehandling är ett sätt att förverkliga tanken om alla människors jämlikhet och frihet, att alla människor är lika värda eller har värdighet. Det är också ett sätt att uppmärksamma och komma till rätta med de förhållanden i samhället som leder till ojämlikhet och ofrihet och därmed riskerar att underminera människors värdighet. Det är dynamiken mellan dessa två synsätt som format diskrimineringsbegreppet och vad som inkluderas i form av diskrimineringsgrunder.

Förbud mot diskriminering nämns i RF kapitel 1 där det sägs att: ”Det allmänna skall motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäl-

ler den enskilde som person.” I kapitel 2 finns ett uttryckligt diskrimineringsförbud när det gäller etnisk diskriminering och könsdiskriminering (15 och 16 §)

De diskrimineringsgrunder som nämns i RF är en exemplifiering. Det ska inte ses som en uttömmande lista över grunder utan ange de förhållanden som är särskilt viktiga att beakta när det gäller att förverkliga jämlika möjligheter i samhället. Ett liknande förhållningssätt till diskrimineringsgrunderna finns i internationella och regionala konventioner om mänskliga rättigheter. I arbetet för likabehandling är det viktigt att hålla i minnet att fler grunder än de som finns i diskrimineringslagen är av betydelse.

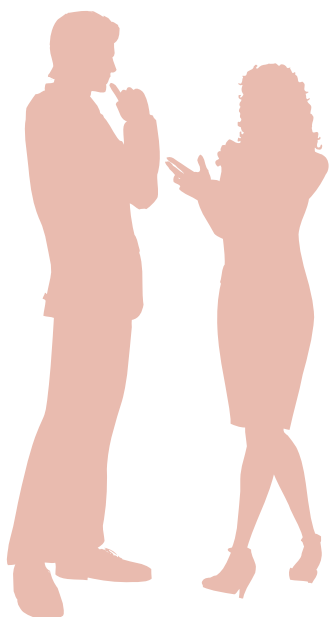
Skydd mot diskriminering återfinns i alla internationella konventioner om mänskliga rättigheter. Det anges alltid att de rättigheter som tas upp i en konvention ska kunna åtnjutas av alla utan åtskillnad. Vissa av de internationella människorättskonventionerna rör skydd mot diskriminering mer specifikt. Det gäller framförallt rasdiskrimineringskonventionen (CERD), kvinnodiskrimineringskonventionen (CEDAW) och konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Europakonventionen innehåller också ett diskrimineringsförbud. I artikel 14 sägs att människor ska kunna åtnjuta rättigheterna i konventionen ”utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt”.

Även EG-rätten (efter Lissabonfördraget kallat EU-rätt) är av betydelse för diskrimineringslag-

stiftningen, bland annat direktiv om likabehandling av män och kvinnor i arbetslivet, direktiv om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung och direktiv om en ram för likabehandling i arbetslivet som omfattar bland annat grunderna religion, funktionshinder, ålder och sexuell läggning. EU:s stadga om rättigheter som efter Lissabonfördragets ikraftträdande blivit juridiskt bindande innehåller också stadganden om likabehandling och icke-diskriminering.

Den nya diskrimineringslagen utredde i en kommitté som tillsattes 2002 och presenterade sitt förslag "En sammanhållen diskrimineringslagstiftning" 2006. Förslaget var grunden till regeringens proposition (2007/08: 95) "Ett starkare skydd mot diskriminering".



Vad är diskriminering?

I lagstiftningen anges att diskriminering (4 §) handlar om:

- **Direkt diskriminering:** "att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation".

Formuleringen innehåller tre centrala delar. Att *missgynnas* betyder skada eller nackdel för personer, exempelvis sämre löneutveckling, att nekas tillträde till utbildning, inte kallas till anställningsintervju, att nekas hyra eller köp av bostad och liknande. Att det ska handla om en *jämförbar situation* betyder att en jämförelse måste göras till andra personer i en liknande situation. I förarbetena till lagen sägs att jämförelsen ska vara "rimlig och naturlig". Det kan till exempel handla om sökande till samma arbete, personer verksamma på samma arbetsplats, de som tar kontakt med myndigheter för att få råd och hjälp, de som vill besöka en restaurang eller hyra en bostad eller har behov av vård etc. Man måste också kunna visa något slags *orsakssamband* bakom missgynnandet, till exempel avsikt att diskriminera. Men även annat än avsikt att diskriminera räknas som orsakssamband. Att utforma en reglering på ett diskriminerande sätt för att tillmötesgå utomstående personers önskemål eller för att man vill "bespara" personer obehag och liknande är också exempel på orsakssamband.

- **Indirekt diskriminering:** "att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer".

På samma sätt som med direkt diskriminering handlar det här om missgynnande och om en jämförelse. När det gäller bedömningen av om ett kriterium eller förfaringssätt är missgynnande eller

inte rör sig om en intresseavvägning mellan den som är missgynnad och arbetsgivarens syfte med utformningen. Utformningen måste vara godtagbar, lämplig och nödvändig.

- **Trakasserier:** ”ett uppträdande som kränker någons värdighet”.

Trakasserier är handlingar, beteenden och bemötanden som kränker värdighet relaterat till diskrimineringsgrunderna, exempelvis nedsättande tillmälen, förlöjligande, förnedrande kommentarer och liknande.

- **Sexuella trakasserier:** ”ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”.

Sexuella trakasserier är handlingar, kommentarer och liknande av sexuell natur som kränker personer. Det ska röra sig om ett oönskat beteende och det måste också röra sig om ett beteende där den som kränker måste ha insikt om att beteendet är kränkande.

- **Instruktioner att diskriminera.**

Instruktioner är order eller instruktion av överordnad till underordnad – någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till någon annan.

Diskrimineringsgrunderna

I den nya diskrimineringslagstiftningen anges sju diskrimineringsgrunder:

- Med kön avses att någon är man eller kvinna. Även den som ändrat eller avser ändra kön inkluderas i denna grund.
- Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas ”att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.” Denna diskrimineringsgrund är ny och det diskuterades i utredningen vad som ska menas med

könsöverskridande identitet eller uttryck. Genom formuleringen inkluderas förbud mot diskriminering av ”transpersoner”.

- Med etnisk tillhörighet menas ”nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande”.
- Med sexuell läggning menas person med ”homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning”.
- Med ålder menas ”uppnådd levnadslängd”.
- Med funktionshinder menas ”varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.”

En diskussion i samband med den nya diskrimineringslagen var om också andra grunder borde införas, till exempel politisk åsikt, socialt ursprung, språk, tillhörighet till nationell minoritet och så vidare. Det skulle överensstämma med de internationella konventionerna där man anger grunder för diskriminering genom exemplifiering snarare än genom att begränsa dem till en explicit lista. På samma sätt är diskrimineringsgrunderna som nämns i RF en exemplifiering. Att arbeta med en exemplifiering brukar kallas för att ange diskrimineringsgrunderna genom en ”öppen lista”. Regeringen menade i propositionen om den nya lagen att man saknade tillräckligt underlag för att ta ställning i frågan och att man borde utreda det mer noggrant. Man noterade också att den öppna listan redan finns då Sverige ratificerat Europakonventionen och den dessutom inkorporerats som svensk lag.



Diskrimineringsförbuden

Förbuden mot diskriminering gäller i förhållande till följande samhällsområden:

- Arbetslivet för den som är arbetstagare men också den som förfrågar eller söker arbete, den som fullgör praktik eller är inhyrd/inlånad arbetskraft.
- Utbildning för barn, elever, studenter eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten.
- Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag för arbetsökande och arbetstagare.
- Start eller bedrivande av näringsverksamhet när det gäller exempelvis ekonomiskt stöd, legitimation, registrering och liknande som är av betydelse för verksamheten.
- Medlemskap eller medverkan i arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation samt förmåner som sådan organisation ger till medlemmar.
- Tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder till allmänheten.
- Anordnande av en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning.
- Hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet, socialtjänsten, färdtjänst och bostadsanpassningsbidrag.
- Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäringen och studiestöd.
- Mönstring, antagningsprövning eller annan utredning om personliga förhållanden i samband med fullgörande av värnplikt eller civilplikt.
- Offentlig anställning där anställda ger upplysningar, vägledning, råd eller annan hjälp. Förbudet handlar inte om innehåll i beslut utan om hur personer som söker upplysningar, råd, vägledning eller hjälp bemöts av offentligt anställda. Även underlåtenhet att agera täcks in av förbudet. Alla former av kontakt med allmänheten omfattas av förbudet.

I stor utsträckning gäller förbudet mot diskriminering inom dessa områden i förhållande till alla sju diskrimineringsgrunderna, men det finns vissa undantag (framförallt på grund av ålder).

Aktiva åtgärder

Diskrimineringsförbuden handlar om att skapa rättvisa i individuella fall. I lagen finns också en rad former av främjande arbete för att motverka diskriminering och förverkliga allas lika möjligheter, till exempel upprättande av jämställdhetsplan och likabehandlingsplan.

De aktiva åtgärderna gäller inte för alla diskrimineringsgrunderna. I arbetslivet handlar det om att motverka diskriminering och främja likabehandling när det gäller kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Inom utbildningsområdet handlar det förutom dessa grunder också om främjande av likabehandling när det gäller funktionshinder och sexuell läggning.

Det finns flera typer av aktiva åtgärder som kan vidtas, exempelvis samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare för att kartlägga och utjämna löneskillnader, målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter. Här är av vikt att det rör sig om långsiktiga åtgärder. Det kan till exempel handla om anpassning av arbetsförhållanden och underlättande för personer att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete liksom åtgärder för att underlätta mångfald vid rekrytering.

Krav på jämställdhetsplan gäller för arbetsgivare. Denna ska enligt den nya lagen upprättas vart tredje år och gäller för arbetsgivare om minst 25 anställda. Planen syftar till att bedriva ett långsiktigt jämställdhetsarbete utifrån en inventering av arbetsplatsen.

Den som anordnar utbildning ska varje år upprätta en plan för likabehandling av de barn, elever eller studenter som deltar i utbildning eller söker utbildning. Planen omfattar fem av diskrimineringsgrunderna.

Positiv särbehandling är tillåten inom arbetslivet när det gäller kön men inte när det handlar om de andra diskrimineringsgrunderna. Exempel på särbehandling är att ge företräde eller fördelar till det kön som är underrepresenterat.

Diskrimineringsombudsmannen

Med den nya diskrimineringslagen slogs de tidigare ombudsmännen rörande diskriminering samman till den nya Diskrimineringsombudsman, DO. DO har till uppgift att utöva tillsyn över lagen mot diskriminering genom att ta emot och utreda ärenden. Man kan också företräda den som anmält diskriminering i en domstolsprocess. DO arbetar dessutom med översyn av hur man arbetar för att förebygga diskriminering och främja likabehandling.

DO har även en viktig uppgift i att informera om diskrimineringslagen och arbeta med metodutveckling i arbete för att förebygga diskriminering. Man ska också skapa debatt kring frågor som rör mänskliga rättigheter med särskild fokus på diskriminering.



Övningar

Vad menas med diskriminering?

Nivå

Den här övningen är lika användbar oavsett förkunskaper.

Antal deltagare

Övningen kan med fördel göras i grupper om 5–15 personer.

Förslag på upplägg

Fundera och diskutera i mindre grupper vad diskriminering är för något. Redovisa vad ni kommit fram till i de mindre grupperna inför den större gruppen.

- Ge exempel på diskriminering – vilka associationer väcker begreppet?
- Hur förhåller sig begreppet diskriminering till andra liknande begrepp, såsom orättvis behandling, utestängning, uteslutning, kränkning, mobbing etc? Är det någon skillnad mellan begreppen? Väcker begreppen olika associationer eller är det samma sak?

Diskrimineringsgrunderna

Nivå

Den här övningen är lika användbar oavsett förkunskaper.

Antal deltagare

Övningen kan med fördel göras i grupper om 5–15 personer.

Förslag på upplägg

En av diskussionerna i samband med den nya diskrimineringslagen var om man skulle använda en öppen lista för diskrimineringsgrunderna, det vill säga inte specificera dem utan se dem som exemplifieringar.

- Är det någon grund som ni tycker borde nämnas bland diskrimineringsgrunderna men idag inte finns med? Motivera ert svar och diskutera svaren i gruppen.

Indirekt diskriminering

Nivå

Den här övningen är lika användbar oavsett förkunskaper.

Antal deltagare

Övningen kan med fördel göras i grupper om 5–15 personer.

Förslag på upplägg

Alternativ 1

Diskutera vad som skulle kunna vara indirekt diskriminering i er organisation. Hur ser ni på riskerna att indirekt diskriminering förekommer?

Alternativ 2

Förbered en diskussion om indirekt diskriminering genom att ta fram blanketter, riktlinjer, och liknande som ni använder i organisationen. Diskutera dessa ur perspektivet indirekt diskriminering. Uttrycks det normer och värden i detta material som skulle kunna sägas vara problematiska ur ett icke-diskrimineringsperspektiv?

Risken att diskriminera

Nivå

Den här övningen är lika användbar oavsett förkunskaper.

Antal deltagare

Övningen kan med fördel göras i grupper om 5–15 personer.

Förslag på upplägg

Diskutera parvis vilka riskerna är att ni diskriminerar personer i ert arbete. Diskutera sedan i gruppen gemensamt vilka risker som kommit fram i diskussionerna.

- Vilka är riskerna att diskriminering förekommer?
- Är det större risk att diskriminering av personer sker på vissa av grunderna än andra?
- I vilka situationer är risken för diskriminering störst?

Åtgärder för att motverka diskriminering

Nivå

Den här övningen är lika användbar oavsett förkunskaper.

Antal deltagare

Övningen kan med fördel göras i grupper om 5–15 personer.

Förslag på upplägg

Diskutera mot bakgrund av inventeringen av risker att diskriminera (se ovan) hur ni kan motverka och förebygga diskriminering. Nämn tre åtgärder som är särskilt viktiga.

Att hantera diskriminering

Nivå

Den här övningen är lika användbar oavsett förkunskaper.

Antal deltagare

Övningen kan med fördel göras i grupper om 5–15 personer.

Förslag på upplägg

En person som du träffar i arbetet säger att ditt bemötande är diskriminerande och hon menar att det har att göra med att hon kommer från ett annat land. Vad gör du? Hur bemöter du henne? Diskutera parvis och sedan i gruppen som helhet hur du kan och bör förhålla dig.

Jargong

Nivå

Den här övningen är lika användbar oavsett förkunskaper.

Antal deltagare

Övningen kan med fördel göras i grupper om 5–15 personer.

Förslag på upplägg

Ta fram och diskutera exempel på jargong på arbetsplatsen som hänger samman med diskrimineringsgrunderna:

Vilken typ av jargong förekommer?

Hur vanligt är det med jargong?

Är jargong mer vanligt när det gäller vissa av diskrimineringsgrunderna än andra?



Scenarier att diskutera

Nivå

Det här är en övning som är mest användbar i grupper som har lite mindre förkunskaper.

Antal deltagare

Antal deltagare/grupp: 3–5 i mindre diskussionsgrupper och gärna diskussion i större grupp därefter.

Förslag på upplägg

Scenario 1

En vit medelålders man ("medelsvensson") ryter till några tonåringar med utländsk härkomst på tåget på grund av att de har fötterna på stolen.

Lista 10 olika sätt för de unga att uppfatta situationen och hur de reagerar på den.

Scenario 2

En mörkhyad somalisk man i medelåldern ryter till några "helsvenska" tonåringar på tåget angående att de har fötterna på stolen.

Lista 10 olika sätt för de unga att uppfatta situationen och hur de reagerar på den.

Diskutera scenarierna vidare och försök att identifiera när vi ser någon som en representant för en större grupp och när aktörerna uppfattas som individer med eget ansvar och egna motiv. Fundera över om aktörerna skulle vara kvinnor istället – allt annat detsamma. Hade det påverkat situationen?

Kunskap om "andra"

Nivå

Den här övningen fungerar bra både för grupper som är lite ovana vid den här typen av diskussioner och för mer initierade grupper.

Antal deltagare

Diskutera i mindre grupper om ca 3–5 och presentera i en större grupp.

Förslag på upplägg

Alternativ 1

Hur tar man bäst reda på vad somalier i Sverige behöver för att uppnå sina mänskliga rättigheter? Fråga dem? Läs om dem? Resa till Somalia?

Övningen kan också appliceras på andra grupper – HBT-personer, funktionsnedsatta, kön, religion och så vidare.

Alternativ 2

Diskutera varifrån ni har skaffat underlag för era uppfattningar om hur människor med olika etniska, religiösa eller andra bakgrunder är och har det i Sverige. Vilken roll spelar medier och pressen, andra kollegor, familjen, vännerna, utbildningar, resor, egna erfarenheter, film och böcker?

Var finns mer information?

SOU 2006:22 En sammanhållen diskrimineringslagstiftning
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/6155/a/58696>

Proposition 2007/08: 95. Ett starkare skydd mot diskriminering
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/9756/a/100634>

Håkan Gabinus Göransson, Stefan Flemström & Martina Slorach (2009) Diskrimineringslagen. Stockholm: Nordstedts.

DO har utarbetat en metod för att arbeta mot diskriminering, kallad Växthuset: <http://www.do.se/sv/Om-DO/Vaxthuset/>

På Jämställ.nu finns mycket information om hur man arbetar med jämställdhetsintegrering:
<http://www.jamstall.nu/web/jamstall.aspx>

Orsaker till diskriminering



I denna del diskuteras kortfattat några av orsakerna till diskriminering, till exempel föreställningar och idéer om "hur andra är", "vad som är normalt" och liknande. Frågor som rör individuell och institutionell diskriminering berörs.

Det finns flera orsaker till diskriminering av personer. En viktig förklaring ligger i människors uppfattningar om andra människor. Historiskt sett har exempelvis kön associerats med biologiska skillnader där män ansetts ha andra egenskaper än kvinnor, exempelvis vara mer rationella än kvinnor. På ett liknande sätt har det funnits tankar om skillnader mellan "raser" och folkgrupper där vissa ansågs högre stående än andra. Även om det är få som idag propagerar för sådana tankar spelar de fortfarande en roll, särskilt då de är del av den historia i vilket uteställning, marginalisering och diskriminering har formats. Äldre och nyare idéer om skillnader mellan människor spelar en roll som fördomar och förutfattade meningar.

Skillnader av olika slag – när det gäller kön, sexualitet, etnisk och nationell tillhörighet, språk och liknande – är i hög grad sammantvinnade med makt. Diskriminering grundas i fördomar kring skillnader där det finns en tydlig maktdimension – en över- och underordning av grupper. Över- och underordning visar sig bland annat i färre möjligheter i samhället. Kvinnor som grupp har exempelvis lägre lön än män och i många fall har kvinnor lägre lön än jämförbara manliga kollegor, sämre möjligheter till karriär och kompetensutveckling och liknande. Detsamma gäller till exempel för de som har annan etnisk bakgrund än svensk.

Makt är ett svårdefinierat och omtvistat begrepp. Vi kan tala om makt i olika avseenden, till exempel ekonomisk och social makt sådant det rör resurser. En annan form av makt är kulturell makt, exempelvis vilka kulturella aktiviteter som anses finare eller bättre än andra eller vilka kulturella uttryck som anses höra samman med majoritetssamhället ("svenskt") och så vidare. Politisk makt handlar bland annat om möjligheterna att göra sin röst hörd och påverka samhället. Man kan också tala om olika dimensioner av makt. Ett vanligt synsätt är att tala om tre ansikten av makt. Det första ansiktet handlar om vilka som är med och fattar beslut och i vilken grad grupper och organisationer kan påverka besluten. Det andra ansiktet handlar om vilka som har möjlighet att hålla undan saker från dagordningen och därmed se till att de inte blir frågor som man kan fatta beslut om. Ett tredje ansikte av makten är den makt som ligger i att få saker och ting att framstå som normala, oundvikliga och nödvändiga eller självklara.

En annan, sammanhängande orsak till diskriminering står att finna i vad som anses vara normalt och acceptabelt. Vi möter många uppfattningar och förväntningar på hur vi ska vara – som män, kvinnor, hetero- eller homosexuella, invandare och svenskar och så vidare – som alla lägger fast vissa normer om vad som är normalt, vanligt eller typiskt och utmärkande. Att uppmärksamma normalisering utgör en viktig del till de flesta analyser och diskussioner om maktförhållanden när det gäller kön, etnicitet, sexualitet och så vidare. Att följa det sätt som olika beteckningar ändras kan vara instruktivt i dessa frågor. Som exempel kan vi ta de olika beteckningar för psykiskt funktionsnedsatta som använts över tid – idiot, sinnesslö, psykiskt efterbliven, psykisk utvecklingsstörd. Dessa återspeglar uppfattningar om vad som är avvikande och normalt och förändringar över tid.

Ett exempel på normalisering är det som brukar kallas för *heteronormativitet*. Med *heteronormativitet* menas allmänt det sätt som heterosexualitet antas vara norm och det normala, vilket gör exempelvis homosexualitet till något avvikande och onormalt. Men heteronormativitet betyder också något mer grundläggande än så, nämligen att kategorierna man och kvinna är motsatta positioner och framförallt att de är de enda positioner som människor kan inta. Denna konstruktion av kön betyder att könsöverskridande uttryck blir problematiska. I det ligger också en rad förväntningar om hur människor är och bör bete sig för att vara kvinnliga och manliga.

Ibland skiljer man mellan individuell och strukturell diskriminering. I det förra fallet handlar det om en eller flera personer som diskriminerar andra, medan strukturell diskriminering handlar om normer, rutiner och förhållningssätt i institutioner som utgör hinder för att alla ska ha lika möjligheter i samhället. Som påpekas i exempelvis den statliga utredningen "Det blågula glashuset" (SOU 2005:56) är individuell och strukturell diskriminering sammanhängande då rutiner och förhållningssätt används av individer i samhälleliga institutioner.

Hur marginaliseras och åsidosätts människor?
Berit Ås har pratat om olika härskartekniker:

Osynliggörande – dina insatser räknas inte.

Förlöjligande – lilla vän, lilla gumman.

Undanhållande av information – du har inte varit med på möte där du borde varit med.

Dubbelbestraffning – vad du än gör så gör du fel.

Skam och skuldbeläggande – andra får dig att känna dig misslyckad.



Mycket av fokus i debatt om diskriminering handlar om institutionell diskriminering och indirekt diskriminering. Det är ofta svårt att arbeta med dessa frågor då vi har svårt att få upp ögonen för vad som är normalt och vanligt – vi delar ofta dessa uppfattningar i helt eller delvis samtidigt som vi inte är så medvetna om det. Av det skälet är det viktigt att arbeta med organisationskulturen, vardagliga förhållningssätt och liknande. Med organisationskultur menar man vanligtvis de grundläggande värderingar och föreställningar som blir styrande i vardagen. Ofta finns en skillnad mellan officiella värderingar – till exempel de grundläggande principerna för förvaltningen som uppmärksammas i nästa del av den här utbildningen – och de mer informella värderingarna som handlar om jargong, föreställningar om vilka som är ”bovar” och ”goda” i förvaltningen och hur vissa människor som man möter ”typiskt” sett är.

Att tränas i att upptäcka det vanliga och normala är väsentligt för att vi ska kunna arbeta på ett systematiskt sätt med att motverka diskriminering. Det är av det skälet viktigt att uppmärksamma vilka normer och värderingar som vi har och om de kan ha marginaliserande konsekvenser trots att man inte tänker sig att de ska ha sådana effekter.

Vi måste också undvika att tänka på främjandet av likabehandling som en fråga om att förstå hur andra gör och tänker. Även om det är betydelsefullt att ha kunskap om exempelvis olika kulturella traditioner och religiösa sedvänjor är det på många sätt mer väsentligt att få klart för sig vad som finns bakom uttryck som ”så har vi alltid gjort”, ”det är självklart”, ”det går väl inte” och så vidare.

Diskrimineringslagstiftningen anger sju diskrimineringsgrunder. Ofta finns en huvudsaklig anledning till diskriminering men lika ofta kan det vara svårt att skilja ut grunderna och personer kan känna sig diskriminerade av flera skäl. Det tillsammans med ambitioner att förstå hur olika former av diskriminering samverkar har lett till en diskussion om det som brukar kallas *intersektionalitet*. Med intersektionalitet avses relationerna mellan olika former av diskriminering, orättvisor, förtryck och former av marginalisering. Begreppet har vunnit insteg i akademisk forskning, offentlig debatt och också inom förvaltningars arbete mot diskriminering.

Övningar

Information

Nivå

Den här övningen är lika användbar oavsett förkunskaper.

Antal deltagare

Övningen passar bäst för mindre grupper om 3–5 deltagare, men det är intressant att diskutera resultatet i större grupp.

Förslag på upplägg

Ta med en dagstidning/grupp. Be deltagarna ta en dagstidning och granska annonserna. Be dem sedan klippa ut fem annonser som baserar sig på rationell information av saker och tjänster som erbjuds och fem annonser som applicerar värderingar, livsstilar och attityder på oss. Diskutera skillnaderna och hur ni påverkas av budskapet.

Vår reklam för mänskliga rättigheter

Nivå

En avancerad övning för grupper som vill mer och som trivs i en kreativ visuell miljö eller en grupp du känner behöver få vidga sitt perspektiv för att komma vidare.

Antal deltagare

Övningen passar bäst för mindre grupper om 3–5 deltagare.

Förslag på upplägg

Ta fram en egen ”reklam” för mänskliga rättigheter – fundera på hur den ska vara utformad och vad den ska innehålla, språkligt och grafiskt. Man kan även diskutera om det ska vara trycksak, radio, webb eller tv.

Organisationskultur

Nivå

Den här övningen är intressant när du vill arbeta med en del av organisationen som du känner behöver lyfta blicken litegrann och som är intresserad av att arbeta med sin arbetsmiljö.

Antal deltagare

Övningen kan anpassas helt och hållet utifrån den grupp du arbetar med.

Förslag på upplägg

Hur skulle ni beskriva den kultur som finns i er organisation? Diskutera någon eller några av de nedanstående frågeområdena i gruppen och fundera särskilt på riskerna att indirekt diskriminera.

Historia/er

Hur ser myndighetens historiska arv ut?

Hur påverkar det dagens verksamhet?

Vilka historier berättas ofta? Vilka är favoritämnena i organisationen?

Vad berättar medarbetare om organisationen för vänner och bekanta?

Kultur

Hur ser den formella maktstrukturen ut?

Har ni en platt eller hierarkisk organisation?

Vilken syn har organisationen på ledarskap?

Medarbetarskap?

Hur fattas beslut på myndigheten?

Hur kommunicerar man med varandra på myndigheten?

Värdegrund/normer/etik

Vilka formella regler, planer, policyer m m styr era värderingar?

Hur påverkar reglerna principer som öppenhet och delaktighet?

Vad säger er vision och er värdegrund?
Stämmer de överrens med tankarna som genom-
syrar mänskliga rättigheter?

Beteende

Vilka oskrivna regler finns på myndigheten?
Vilken funktion fyller de?
Vilka konsekvenser kan de få?
Vad är allmänt accepterat respektive oacceptabelt
på myndigheten?
Vilka beteenden premieras?
Hur hanterar myndigheten olikhet och likhet?

Dialogstopp

Nivå

Det här en övning som passar bäst för grupper
som har lite mindre förkunskaper.

Antal deltagare

Låt deltagarna diskutera frågorna i par eller grup-
per om 3–5 personer. Det kan vara intressant att
dela med sig av diskussionerna i storgrupp efteråt.

Förberedelser

Be deltagarna att beskriva ord, meningar och
uttryck, formuleringar, beteenden och uppträdan-
den som hindrar, hämmar och motverkar dialog,
kreativitet och delaktighet. Exempel på uttryck som
kan stoppa dialogen är: det har vi gjort förr, det
kostar för mycket, vad ska facket säga, vi ska inte gå
händelserna i förväg och så vidare.

Hur skulle man kunna uttrycka sig istället för
att understryka dialog, kreativitet och delaktighet?
Vilka motstrategier finns till "härskarteknikerna"?
Vad kan kollegor som ser det förekomma göra?

Att ändra uppfattning

Nivå

En lite rolig övning att flika in i lite när som, för att
pigga upp ett möte eller stimulera fikabordsdiskus-
sioner exempelvis.

Antal deltagare

Fungerar lika väl i små som stora grupper.

Förslag på upplägg

Fundera på när du senast har ändrat din uppfattning:

- Vad var det du ändrade uppfattning om?
- På vilket sätt ändrade du dig?
- Hur fick du impulsen för att ändra dig? Vad är det
som påverkar din åsikt; människor, känslor, fakta,
bekräftelse...? Är egna erfarenheter och möten
viktiga?

Att diskutera sig fram till förändring

Nivå

En lite rolig övning att flika in i lite när som, för att
pigga upp ett möte eller stimulera fikabordsdiskus-
sioner exempelvis.

Antal deltagare

Fungerar lika väl i små som stora grupper.

Förslag på upplägg

När blev du övertygad av en annan persons
argument i en diskussion senast? Vad handlade
diskussionen om och varför ändrade du dig?

Exempel på orsaker till diskriminering

Nivå

Det här är en övning som lämpar sig väl för att stimulera till reflektion i grupper med lite mindre förkunskaper.

Antal deltagare

Fungerar bra i mindre grupper om ca 3–8 personer.

Alternativ 1

Diskutera i varje fall fem förklaringar till varför bara 18 % av somaliska flyktingar i Sverige har egen försörjning medan över 80 % av somaliska flyktingar som tog sig till Kanada, USA och Storbritannien har det. Diskutera utifrån begreppen "individ", "grupp" och "struktur".

Alternativ 2

Enligt före Jämställdhetsombudsmannen tjänade kvinnor 2007 ca 7 % mindre än män – när man viktade kvinnors lön omräknat för ålder, utbildning, sektor, yrkesgrupp och yrke. Diskutera i mindre grupper tre anledningar till att det är på det sättet och presentera inför hela gruppen.

Synliggörande och anmälan om diskriminering

Nivå

Det här är en övning som lämpar sig väl för att stimulera till reflektion i grupper med lite mindre förkunskaper.

Antal deltagare

Fungerar bra i mindre grupper om ca 3–8 personer.

Alternativ 1

Undersökningar visar att transpersoner menar att den vardagliga diskrimineringen är stor och att man ofta utvecklar strategier för att anpassa sig till omgivningen för att undvika diskriminering. Diskutera i gruppen hur man skulle kunna hantera detta i er organisation och i högre grad bidra till att synliggöra transpersoners situation.

Alternativ 2

En del som upplever sig diskriminerade menar att det är svårt att ta upp frågan med sin chef då han eller hon bestämmer över flera saker som är betydelsefulla på arbetsplatsen. Diskutera vilka sätt en person har att uppmärksamma diskriminering och hur en person som anser sig diskriminerad kan gå tillväga. Diskutera också om ni känner till hur ni skulle anmäla diskriminering på er arbetsplats.

Var finns mer information?

DO (2010) Upplevelser av diskriminering – kvalitativ undersökning och analys av diskriminering.

Paulina De los Reyes & Diana Mulinari (2005) Intersektionalitet: Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap. Malmö: Liber.

Olika – ett metodmaterial mot fördomar och diskriminering, www.allaolikaallalika.se

När kommunicerade du dina kärnvärden sist? Samtal om normer och utveckling på arbetsplatsen (2007), framtagna av Länsstyrelserna i Skåne län, Västra Götalands län och Dalarnas län.

Förvaltningens roll för att förverkliga rättigheter



Denna del syftar till att förstå de grundläggande principer som förvaltningen bygger på och vilken roll enskilda tjänstemän har att i sin verksamhet förverkliga rättigheter. Med förvaltning menas såväl statliga myndigheter som landsting och kommuner.

Mycket av förverkligandet av mänskliga rättigheter har att göra med hur förvaltningar fungerar. Polisens beslut om demonstrationstillstånd innebär en praktisk gestaltning av en viktig medborgerlig rättighet. Personalen på ett sjukhus bestämmer om vårdinsatser och ger därmed rätten till hälsa en konkret innebörd. Socialförvaltningen i en kommun bestämmer om ett barn ska omhändertas och kommer på så sätt att tolka barns rätt till skydd. I en skola beslutas om en handlingsplan för att motverka diskriminering och mobbning och ger därmed förebyggande arbete kring icke-diskriminering och likabehandling en bestämd betydelse.

Det är i handläggning av ärenden och bemötande av medborgare som respekt, skydd och tillgodoseende av rättigheter får en konkret innebörd. I propositionen om en förvaltning i medborgarnas tjänst betonade regeringen att målen med stats-

förvaltningen är att den ska, ”med höga krav på rättssäkerhet, effektivitet och demokrati, vara tillgänglig och tillmötesgående och därmed vinna medborgarnas fulla förtroende” (prop 1997/98: 136). I den andra nationella handlingsplanen för mänskliga rättigheter (2006–2009) betonas myndigheternas roll för att förverkliga mänskliga rättigheter och det läggs vikt vid att mänskliga rättigheter integreras i den ordinarie verksamheten samt att man satsar på ökad kompetens på området inom förvaltningarna.

Arbetet med att säkerställa rättssäkerhet, effektivitet och demokrati är ett alltid pågående arbete. Under de senaste åren har man bland annat fokuserat på värdegrundsarbete. Ett sådant exempel är det uppdrag KRUS – kompetensrådet för utveckling i staten – har fått att arbeta med värdegrunden i statliga myndigheter.

Var finns mer information?

KRUS skrifter om värdegrunden i statlig förvaltning finns att ladda ner på deras hemsida: <http://www.krus.nu/>
Lennart Lundquist (1998) Demokratins väktare. Ämbetsmännen och vårt offentliga etos, Lund: Studentlitteratur.

Grundläggande principer för förvaltningen



I en demokratisk rättsstat måste förvaltningen arbeta för att förverkliga människors rättigheter. Utgångspunkterna är RF:s stadganden att makt ska utövas under lagarna och på ett sätt som respekterar människors frihet och värdighet samt förvaltningslagens regler om förvaltningens arbetssätt. Följande principer brukar framhållas som väsentliga för god förvaltning:

1. Tillförlitlighet och förutsägbarhet

Tillförlitlighet och förutsägbarhet rör individers rättsäkerhet. Att beslut fattas med stöd i lag eller föreskrift med stöd i lag är en väsentlig del av det, något som brukar kallas för legalitetsprincipen. Att besluten sker på objektiva grunder och att arbetet karaktäriseras av opartiskhet (objektivitetsprincipen) samt att människor behandlas lika (likhetsprincipen) är också det centrala principer. Personer som berörs av beslut har vidare rätt att höras och vara delaktiga i handläggningen av ärendet. Beslut ska också ske inom rimlig tid och kunna överklagas.

Regler som rör förvaltningen finns bland annat i regeringsformens stadganden om förvaltningen och i förvaltningslagen, som vid sidan av rättssäkerhetskrav också innehåller krav på myndigheters serviceskyldighet, snabb och enkel handläggning, lättbegripligt språk och samverkan mellan myndigheter för att se till att personer kan tillvarata sin rätt.

2. Insyn och öppenhet

Insyn och öppenhet handlar dels om personers möjlighet att veta hur ärenden som berör honom eller henne behandlas, på vilka grunder beslut fattas och liknande, dels om personers insyn i förvaltningarna mer allmänt. Det senare är av vikt för att medborgarna ska kunna bedöma hur väl förvaltningarna fungerar.

Insyn och öppenhet befordrar en förvaltning som är fri från korruption och där misstag och fel som begås rättas till. Offentlighetsprincipen är central för möjligheterna till insyn.

3. Ansvarsutkrävande

Ansvarsutkrävande handlar dels om enskilda personers möjligheter att utkräva ansvar för beslut som rör dem själva, dels om det ansvarsutkrävande som medborgare och politiker kan utkräva. Omprövning av beslut och överklagande till länsstyrelse och förvaltningsdomstol är exempel på den förra formen av ansvarsutkrävande. Medborgarnas ansvarsutkrävande i vidare mening handlar om möjligheterna att få en uppfattning om hur väl förvaltningarna fullgör sitt uppdrag.

De fyra principer som lyfts fram här är ungefär desamma som de som nämns i det pågående arbetet med värdegrunden i statlig förvaltning (samordnat genom KRUS). In en PM "Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda" från 2009 utgår man från sex grundläggande principer: (1) demokrati i betydelsen av stadganden i RF om att offentlig makt utgår från folket, (2) att makten utövas under lagarna, (3) likabehandling, (4) fri åsiktsbildning, (5) respekt för den enskildes frihet och värdighet och (6) effektivitet och service.

4. Effektivitet och måluppfyllelse

Ansvarsutkrävandet i förhållande till förvaltningarnas uppdrag handlar både om *effektivitet* – hushållning med ekonomiska resurser, undvikande av slöseri och spill och liknande – och *måluppfyllelse*. Med det senare menas förvaltningarnas förmåga att genomföra beslut, lagar och policy och därmed påverka samhällsförhållanden. När vi diskuterar måluppfyllelse ur ett människorättsperspektiv är det av vikt att betona att förvaltningarna måste arbeta på ett aktivt, effektivt och koordinerat sätt för att förverkliga rättigheter. Förvaltningarnas ansträngningar står därmed i fokus.

Var finns mer information?

Håkan Strömberg & Bengt Lundell (2006) Allmän förvaltningsrätt. Malmö: Liber.

KRUS skrifter om värdegrunden i statlig förvaltning finns att ladda ner på deras hemsida: <http://www.krus.nu/>

Tjänstemannens ansvar – bemötande och handläggning av ärenden



Att mycket av den konkreta gestaltningen av mänskliga rättigheter sker i förvaltningar och i hög grad i mötet mellan medborgare och tjänstemän gör frågor om tjänstemännens roller, överväganden och autonomi centrala.

När det gäller tjänstemannens roller är det vanligt att skilja mellan att betona hans eller hennes oberoende av den politiska ledningen – vilket gör att rättssäkerheten står i fokus – och tjänstemännens roll i att genomföra politiska beslut. Det senare följer av att tjänstemännen har till uppgift att genomföra det som lagstiftaren bestämt. Till dessa två roller ska också läggas tjänstemännens relation till olika intressenter, såsom brukare och kunder, samt tjänstemännens roll som experter.

Alla fyra rollerna är av relevans för mänskliga rättigheter. Rättssäkerhet är centralt för skydd mot diskriminering och likabehandling. Opartiskhet, saklighet och agerande som har stöd i lag ska garantera att människor är lika inför lagen och att den offentliga makten utövas med respekt för enskildas rättigheter och värdighet. Att förvaltningen ska genomföra politiska beslut är väsentligt med tanke på att staten är till för att medborgarna och deras representanter i politiska organ ska kunna gestalta samhället. Relationer till intressenter är betydelsefulla eftersom delaktighet och deltagande tillhör de krav som kan ställas på en förvaltning utifrån mänskliga rättigheter. Professionell kunskap, slutligen, är viktigt för att uppgifter ska utföras på ett ändamålsenligt och korrekt sätt.

För tjänstemannen handlar det om att reflektera över sitt eget agerande i förhållande till dessa roller och för förvaltningen som organisation att göra det på ett sätt som stödjer och utvecklar rollerna.

Det är också viktigt att reflektera över det handlingsutrymme som man som tjänsteman har, särskilt då många lagar ger utrymme för tolkning och precisering. Handlingsutrymmet innebär både problem och möjligheter. Även om det också ställer krav på regler, kriterier, rutiner och så vidare för att kunna leva upp till människorättskraven, innebär det framförallt att krav på kunskap, kompetens och förmåga till etiska överväganden hos tjänstemännen kommer att stå i fokus. Mänskliga rättigheter kan fungera som ledmotiv för att hålla samman detta ansvar.

Förmågan att reflektera över sin egen roll och ta ställning i olika frågor som rör beslutsfattande, bemötande och analyser diskuteras i det pågående arbetet med värdegrunden för statsanställda inom KRUS bland annat som etisk kompetens, en kompetens som både är individuell och organisatorisk. Individuellt handlar det om kunskap om hur man tänker, analyserar och beslutar i situationer där avvägningar måste göras och där det finns dilemman. Organisatoriskt handlar det om processer som ger stöd åt tjänstemän att tillgodogöra sig kunskap, utveckla riktlinjer och rutiner – och inte minst att föra ett samtal kring frågor om bemötande, handläggning, analyser och beslutsfattande.

Övningar

Nivå

Det här är en övning som är lika användbar för grupper som är väl insatta i ämnet som för grupper som inte är vana att reflektera kring mänskliga rättigheter eller diskriminering.

Antal deltagare

Fungerar bra i mindre grupper om ca 3–8 personer.

Alternativ I

Myndigheter fungerar ofta utifrån informationsprincipen: man har färdig information som ska förmedlas till medborgare. När har ni senast informerat medborgare och hur skedde det?

Fördjupning

Fundera ut en situation där man kan inkludera medborgaren i dialogen för att vara delaktig i kommunikationen och informationen. När kan du/ni ha en dialog med en medborgare? Vad skulle det förutsätta?

Icke -diskriminerande information?

Ta fram tio olika budskap som er länsstyrelse har skickat ut till medborgare på ett eller annat sätt under den senaste tiden (telegram, webbartiklar, pressmeddelanden, beslut, information, kallelse, och så vidare)

Gör en analys av avsändare:

- Vem är avsändaren i dessa budskap?
- Är det alltid samma avsändare eller vilka olika avsändare finns?
- Är det personer eller abstrakta avsändare?
- När ska myndigheten vara abstrakt avsändare och när ska man vara som en människa av kött och blod? Diskutera.
- Fundera på hur mottagare uppfattar skillnaden mellan de olika avsändarna.

Ta några budskap från övning ovan med abstrakta avsändare och skriv om dessa till klarspråk med en människa av kött och blod som avsändare.

Organisationskultur

Förslag på upplägg

Hur skulle ni beskriva den kultur som finns i er organisation? Använd ett eller flera av frågeområdena nedan i er diskussion och fundera över hur organisationskulturen ser ut ur perspektivet av de grundläggande principerna för förvaltningen:

- Bidrar organisationskulturen till exempelvis tillförlitlighet, insyn och öppenhet och ansvarsutkrävande?
- Vilka hinder finns för förverkligande av principerna?

Namn

Hur ser tituleringen ut?

Finns det krångliga avdelnings- och enhetsnamn?

Hur tilltalar vi varandra?

Vad ger namnen på våra tjänster för associationer?

Språk

Hur är tonen i det språk ni använder?

Mot varandra? Mot medborgare?

Är det byråkratiskt eller lättillgängligt?

Finns det någon skrivguide eller liknande?

Är det vanligt med facktermer, förkortningar eller yrkesjargong?

Vilka språk kan ni erbjuda inom organisationen?

Bovar

Vem ses som "bovar" (problem) i verksamheten/organisationen (internt eller externt)?

Finns det någon som vanligtvis omtalas i negativa termer (demoniseras)?

Hjältar

Finns det samtida eller historiska hjältar på myndigheten?

Om ja, i vilka sammanhang lyfts de fram?

Och varför? Vad har de åstadkommit?

Vilken funktion fyller eventuella hjältar i organisationen?

Vilka personer har stort inflytande på organisationen och kan dessa ses som hjältar?

Historia/er

Hur ser myndighetens historiska arv ut?

Hur påverkar det dagens verksamhet?

Vilka historier berättas ofta? Vilka är favoritämnena i organisationen?

Vad berättar medarbetare om organisationen för vänner och bekanta?

Kultur

Hur ser den formella maktstrukturen ut?

Har ni en platt eller hierarkisk organisation?

Vilken syn har organisationen på ledarskap?

Medarbetarskap?

Hur fattas beslut på myndigheten?

Hur kommunicerar man med varandra på myndigheten?

Revir

Finns det organisatoriska/yrkesmässiga revir?

Vilka uttryck kan de ta sig?

Vilka konsekvenser kan revirtänkandet få?

Värdegrund/normer/etik

Vilka formella regler, planer, policyer m m styr era värderingar?

Hur påverkar reglerna principer som öppenhet och delaktighet?

Vad säger er vision och er värdegrund?

Stämmer de överens med tankarna som genom-syrar mänskliga rättigheter?

Beteende

Vilka oskrivna regler finns på myndigheten?

Vilken funktion fyller de?

Vilka konsekvenser kan de få?

Vad är allmänt accepterat respektive oacceptabelt på myndigheten?

Vilka beteenden premieras?

Hur hanterar myndigheten olikhet och likhet exempelvis?

Ritualer/traditioner/ceremonier

Ge exempel på ritualer, traditioner och ceremonier som är viktiga för myndigheten eller vanligt förekommande?

Vad säger det om vad som premieras i myndigheten?

Vilka nya ritualer, traditioner eller ceremonier skulle du införa om du fick välja?

Uniformer/symboler

Vilka symboler finns inom myndigheten?

Vad säger de?

I vilka sammanhang används de?

Hur ser klädkoden ut på myndigheten?

Positiv feedback**Nivå**

Det här är en övning som är lika användbar för grupper som är väl insatta i ämnet som för grupper som inte är vana att reflektera kring mänskliga rättigheter eller diskriminering.

Antal deltagare

Fungerar bra i mindre grupper om ca 3–8 personer.

Förslag till upplägg

Här finns tre olika feedbackövningar:

1. Skriv ner tre positiva ord som du/ni tycker

- representerar varje kollega på en post – it lapp och ge varje kollega sin lapp.
2. Berätta för kollegorna om en situation på sistone där de gjort något som du/ni verkligen uppskattat.
 3. Resonera tillsammans kring vilka tankar och känslor positiv feedback väcker och vilken typ av feedback ni tycker bäst om.

Mänskliga rättigheter i våra beslut/ärenden

Nivå

Det här är en övning som är lika användbar för grupper som är väl insatta i ämnet som för grupper som inte är vana att reflektera kring mänskliga rättigheter eller diskriminering.

Antal deltagare

Fungerar bra i mindre grupper om ca 3–8 personer.

Förslag på upplägg

Välj ett beslut som tagits av någon i gruppen nyligen. Skicka ut det tillsammans med en eller två reflektionsfrågor ungefär en vecka innan workshoppen och be medarbetarna förbereda sig tills ni ses.

Förslag på frågor

- Vilket är det egna handlingsutrymmet i handläggning av ärenden?
- Hur har mänskliga rättigheter beaktats i ärendet? Vilka rättigheter berörs och har dessa tagits upp i ärendehantering?

Ett tips är att göra detta regelbundet, kanske ett beslut/ärende i månaden.

Reflektionsworkshop

Nivå

Det här är en övning som är lika användbar för grupper som är väl insatta i ämnet som för grupper som inte är vana att reflektera kring mänskliga rättigheter eller diskriminering.

Antal deltagare

Fungerar bra i mindre grupper om ca 3–8 personer.

Förslag på upplägg

- Vad betyder personlig integritet i praktiken?
- Försök beskriva vad mänsklig värdighet innebär?
- Varför är det viktigt för samhället att skydda individens värdighet?

Exempelärenden



Här har ett par typer av ärenden som hämtats från länsstyrelsens verksamhet samlats. Arbetet med dessa ärenden kräver tid för genomläsning och diskussion.

Kameraövervakning

Läs igenom tillståndsärendet och diskutera frågorna.

Kommun X inkom till Länsstyrelsen Y med en ansökan om tillstånd till allmän kameraövervakning. Ärendet handlade om att få tillsånd att använda 10-15 fasta och rörliga kameror för övervakning av närområden till byggnadernas fasader på Z-skolan. Länsstyrelsen Y prövade om intresset av övervakning vägde tyngre än integritetsintresset. Länsstyrelsen Y beslutade att ge tillstånd till kameraövervakning. Utgångspunkten för prövningen var § 6 i lagen om allmän kameraövervakning (1998:150):

”Tillstånd till allmän kameraövervakning skall meddelas om intresset av sådan övervakning väger tyngre än den enskildes intresse av att inte bli övervakad. Vid bedömningen av intresset av allmän kameraövervakning skall särskilt beaktas om övervakningen behövs för att förebygga brott, förhindra olyckor eller därmed jämförliga ändamål. Vid bedömningen av den enskildes intresse av att inte bli övervakad skall särskilt beaktas hur övervakningen skall utföras och vilket område som skall övervakas.”

Lagen utgår från att man för det första måste väga intresset av övervakning mot den enskildes intresse att inte bli övervakad. Särskild vikt ska läggas vid förebyggande av brott. Om intresset för övervakning väger tyngre ska den för det andra utformas på ett sätt som beaktar enskildas integritetsintresse.

Tillämpningen av lagen är därför ett fall av avvägning mellan rättigheter och intresset att förebygga brott. Det senare är en del av statens ansvar att skydda personer men också egendom.

Länsstyrelsen gör först en utredning om behovet till övervakning som i detta fall har att göra med omfattningen av skadegörelse på och kring skolan. Trots att andra åtgärder vidtagits, såsom inbrottslarm, tillsynsrond och tidvis stationär bevakning, har skadegörelsen varit omfattande. Det motiverar kameraövervakning.

I ett andra steg bestäms hur kameraövervakningen ska utformas – för att inte vara integritetskränkande och inte begränsa integritet alltför mycket i förhållande till intresset att övervaka med kamera.

I beslutet anges att

- Övervakningen ska bedrivas på annan tid än då skol- eller fritidsverksamhet pågår, det vill säga under vardagar mellan klockan 1800–0600 och under helger och lov dagar dygnet runt.
- Kamerorna ska ha upptagningsområden som är begränsade till skolbyggnadernas fasader och närområdet till dessa, upp till tre meter. Detektorer startar kamerorna när någon befinner sig i respektive kameras upptagningsområde.
- Bildlagringsutrustningen ska förvaras i låst utrymme. Lagrat bildmaterial får spelas upp endast då brottsmisstanke föreligger.
- Inte fler personer än som behövs för att övervakningen ska kunna bedrivas får ha tillgång till behandlade eller bevarade bilder. Materialet ska hanteras så att missbruk motverkas.
- Endast skolläring och fastighetsbolagets säkerhetssamordnare samt polis får ha tillgång till lagrat bildmaterial.
- Lagrat bildmaterial får bevaras högst en månad efter inspelningstillfället, såvida materialet inte

dessförinnan överlämnats till domstol, polis- eller åklagarmyndighet i anledning av misstanke om brott. När bildmaterialet inte längre får bevaras ska det omedelbart förstöras.

- Om förutsättningarna för ett tillstånd ändras får Länsstyrelsen meddela nya villkor eller, om det inte längre finns förutsättningar för att meddela tillstånd, återkalla tillståndet.
- Länsstyrelsen har rätt att få tillträde till kontrollrum och andra delar av övervakningsanläggningen. Länsstyrelsen får också begära upplysningar från den som bedriver kameraövervakning samt granska bevarat bildmaterial. Detta gäller även i fråga om den som för annans räkning har hand om övervakningen.
- Den som tar befattning med uppgift som har inhämtats genom allmän kameraövervakning, får inte obehörigen röja eller utnyttja vad han eller hon på detta sätt fått veta om någon enskilds personliga förhållanden. I det allmännas verksamhet ska i stället bestämmelserna i sekretesslagen (1980:100) tillämpas. (Här hänvisas till den gamla lagen. Sedan juni 2009 gäller offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)).
- Det åligger tillståndshavaren att informera allmänheten om övervakningen genom anslag. Anslag ska tydligt ange att kameraövervakning förekommer och placeras på väl synlig plats i anslutning till det övervakade området.

Alternativ 1

Frågor att diskutera:

- Vilka mänskliga rättigheter berörs i detta ärende?
- Hur har länsstyrelsen beaktat människors integritet i beslutet?
- Diskutera de avvägningar som gjorts – finns det andra avvägningar som vore lämpliga?

Till dig som handleder: I ärendet berörs hur makt utövas – exempelvis sådant det formuleras i RF att makt ska utövas under lagarna och med respekt för människors frihet och värdighet. De grund-

läggande formuleringarna om respekt återfinns i allmänna förklaringen, art 1. Personers integritet berörs i hög grad i detta fall (se art 12 i allmänna förklaringen) och även människors rörelsefrihet (art 13 i allmänna förklaringen). Det är också viktigt att här påpeka det ansvar staten har för att skydda personer – se avsnittet om statens skyldigheter – mot brott, hot och liknande.

Alternativ 2

Ta fram ett par ärenden om kameraövervakning som beslutats inom länsstyrelsen. Titta på hur bedömningen av behovet av övervakning gjorts och hur den utformats. Diskutera:

- Avvägningarna i ärendena – är de lämpliga?
- Skillnader mellan beslut där huvudintresset är skydd mot materiell skadegörelse och skydd av personer.
- Har ansökningar avslagits? Om ja, på vilka grunder?

Verksamhetsplanering

Det här är en övning som är lika användbar för grupper som är väl insatta i ämnet som för grupper som inte är vana att reflektera kring mänskliga rättigheter eller diskriminering.

Fungerar bäst i mindre grupper om ca 3–8 personer.

I verksamhetsplan för 2010 för Länsstyrelsen X har man formulerat uppdraget att arbeta med mänskliga rättigheter i sin verksamhet. Man har formulerat sin plan i fyra steg med utgångspunkt i en lägesanalys. Läs igenom beskrivningen nedan och diskutera frågorna.

I lägesanalysen, steg 1, sägs:

Ett antal MR-utbildningar har genomförts under 2009. Utbildningarna har resulterat i ett trettiotal aktiviteter, vilka nu ska kopplas till respektive enhets styrkort. De flesta av enheterna som är aktuella för deltagande i MR-utbildningarna under 2010 har fler än 40 anställda. Det innebär ►

att MR-utbildningarna kommer att genomföras i två steg för dessa enheter. Steg 1 innehåller en MR-utbildning i sin helhet för ca 40 utvalda av enhetens medarbetare. Steg 2 innehåller kunskapsdelen av MR-utbildningen.

Arbetet med att verksamhetsintegrera olika perspektiv i verksamheterna fortsätter genom att de enheter som deltagit i MR-utbildningen erbjuds utbildningar i jämställdhetsintegrering och barnkonventionen.

Gällande det nationella antidiskrimineringsarbetet pågår arbete med att ta fram ett utbildningspaket. När utbildningen är klar kommer den att erbjudas berörda enheter. Tillsammans med personalenheten påbörjas arbetet med att ta fram planer enligt diskrimineringslagstiftningen.

I steg 2 anges mål:

Målgrupper: Att ett rättighets- och barnperspektiv integreras i ordinarie verksamhet.

Utveckling: För det ska man arbeta med utveckling av kvalitet och kvantitet genom bland annat utvärderingar och ökad utbildningskapacitet. Ta fram externt informationsmaterial för att presentera länsstyrelsens arbetsresultat nationellt.

Arbetsätt: Extern och intern utvärdering/förankring av MR-utbildningen, genom bland annat förmöten, referensgruppsmöten, möten med ledningsgruppen, samt kommunikation och samverkan med MR-delegationen, Krus etc.

Resurser: Fler medarbetare deltar i utbildningarna. Större enheter utbildas i två steg, dels enligt utarbetat koncept och dels genom storgruppsföreläsningar.

I steg 3 görs en riskanalys: (1) Uppdraget är ofinansierat (3 i sannolikhet och 3 i konsekvens = 9 i risk), (2) Uppdraget inte prioriteras nationellt då sakområdet saknar egen VÄS-kod (4 i sannolikhet och 4 i konsekvens = 16 i risk), (3) Lågt engagemang och närvaro kod (1 i sannolikhet och 3 i konsekvens = 3 i risk).

I steg 4 anges fem prioriterade aktiviteter och uppgifter: (1) MR-utbildning för resterande enheter, (2) utveckling av referensgruppen kopplad till det interna arbetet med mänskliga rättigheter, (3) kontinuerlig utvärdering och uppföljning av utbildningen och dess resultat, (4) deltagande i nationella arbetsgruppen för den länsstyrelsegemensamma antidiskrimineringsstrategin och (5) spridning och marknadsföring av metoder och MR-utbildningen.

Alternativ 1

Diskutera hur verksamhetsplanen kan utvecklas:

- Är det något som saknas i lägesanalysen? Något som ni skulle vilja fokusera på?
- Hur hänger mål och utveckling/resurser samman? Skulle man kunna tänka sig fler fokus i delen om utveckling? Är något med som inte behövs?
- Vad kan läggas till när det gäller prioriterade mål?

Alternativ 2

Diskutera hur diskrimineringsgrunderna beaktas i verksamhetsplanen. Fundera över vad ni skulle fokusera på i en handlingsplan för att motverka diskriminering och främja likabehandling i er verksamhet:

- Vilka är riskerna för diskriminering i er verksamhet?
- Vilka diskrimineringsgrunder är särskilt relevanta att beakta i er verksamhet?
- Om ni skulle tvingas att prioritera arbetet till att enbart omfatta två av diskrimineringsgrunderna, vilka skulle ni i så fall lägga fokus på?

Alternativ 3

Utveckla en egen verksamhetsplan för er verksamhet. Börja med att göra en lägesanalys av utmaningar och frågor – fokusera på enbart några utmaningar. Ta fram mål för verksamheten, hur ni ska arbeta och vilka resurser som bör satsas. Gör en riskanalys och ange ett par prioriterade åtgärder. Fundera särskilt på om åtgärderna kan tänkas ha effekt för att komma tillrätta med de problem som identifierats i lägesanalysen.

Tillgänglighet för funktionsnedsatta

Det här är en övning som är lika användbar för grupper som är väl insatta i ämnet som för grupper som inte är vana att reflektera kring mänskliga rättigheter eller diskriminering.

Fungerar bra i mindre grupper om ca 3–8 personer.

Läs beskrivningen och diskutera frågorna.

I början av 2010 ville en funktionsnedsatt person besöka ett naturreservat i Y län men kunde inte göra det då reservatet inte var tillgängligt. För att kunna få tillträde till reservatet krävdes att man antingen klättrade över en grind med hjälp av en steg – som personen inte kunde använda – eller öppnade en grind. Kod till lås på grinden fanns att få men det saknades information vid ingången om att det var så och hur man skulle få koden.

Personen menade sig vara diskriminerad och att informationen på länsstyrelsens hemsida, där det stod att reservatet var anpassad för personer i rullstol, inte stämde. Personen gjorde en anmälan till Independent Living Institute (ILI) som tog upp frågan med länsstyrelsen. I svaret beklagade länsstyrelsen det inträffade och förklarade att anledningen till att tillgänglighetsarbetet dragit ut på tiden var ombyggnationer i närheten av reservatet. Att göra reservatet tillgängligt innan dessa arbeten är avslutade skulle bli mycket dyrt då allt sedan skulle behöva göras om. Den diskriminerade åberopade Plan- och bygglagen som stöd. Länsstyrelsen svarade att reservatet inte är att betrakta som allmän plats i lagens mening och att det därför saknades lagstöd för att kräva att platsen är tillgänglig. Man vill emellertid göra mer än så och förklarade att arbetet är prioriterat samt att man gärna ser förslag och idéer kring förbättrad tillgänglighet.

Alternativ 1

Frågor att diskutera:

- Hur ska man ställa sig i fråga om resurser och kostnader för tillgänglighetsarbete? Hur ser ni på att anledningen till att tillgänglighetsarbetet dröjt är de kostnader som är förknippade med det?
- Vad skulle länsstyrelsen kunna göra för att förbättra informationen om hur tillgänglig/otillgänglig reservatet är?
- På vilket sätt skulle denna information kunna kommuniceras?

Alternativ 2

Ta reda på hur man bedömer frågor om tillgänglighet i förhållande till de kostnader som är förknippade med det i er grupp. Diskutera om liknande frågor om tillgänglighet diskuterats inom er verksamhet och vilka beslut som fattats. Är dessa beslut rimliga?

Alternativ 3

Diskutera i gruppen vilka åtgärder som arbetas med i er grupp för att öka tillgängligheten för funktionsnedsatta:

- Vilka frågor är prioriterade?
- Finns det frågor som man inte uppmärksammat?

Tillsyn av kommunernas överförmyndarverksamhet

Det här är en övning som är lika användbar för grupper som är väl insatta i ämnet som för grupper som inte är vana att reflektera kring mänskliga rättigheter eller diskriminering.

Fungerar bra i mindre grupper om ca 3–8 personer.

Läs ärendet och diskutera frågorna.

I kommun Z spärrade Överförmyndaren ett konto tillhörigt sonen till en person. Överförmyndarens agerande anmäldes av personens ombud till Länsstyrelsen X som utredde frågan. I anmälan påpekades att Överförmyndaren inte givit personen möjlighet att yttra sig före beslutet. Den motive-



ring som sedan gavs upplevdes som kränkande och också bristfällig.

I sin bedömning av anmälan påpekade länsstyrelsen att det finns stöd i lagen för åtgärden (föräldrabalken) och att frågan därför handlar om Överförmyndaren uppfyllt eller brutit mot bestämmelserna i förvaltningslagen. Huvudreglerna är att personer ska ges möjlighet att yttra sig före beslut och att beslut ska innehålla skäl för det. I båda fallen får man dock bortse från dessa regler om det är brådskande att fatta ett beslut (fara i dröjsmål, 17 § i förvaltningslagen). Länsstyrelsen bedömde att Överförmyndaren hade agerat i enlighet med lagstiftningen i ärendet och det påpekades också att myndigheten hade givit skälen till beslutet efter det att det fattats.

Länsstyrelserna har i uppdrag att utöva tillsyn över överförmyndares och överförmyndarnämnders verksamhet. Vid inspektionerna ska länsstyrelsen granska om överförmyndarens handläggning följer reglerna i Föräldrabalken och även i övrigt sker på ett rättssäkert och lämpligt sätt. Länsstyrelsen ska alltid kontrollera dels det av överförmyndaren förda registret, dels stickprovvis utvalda akter. Länsstyrelsen ska också inspektera överförmyndaren om det genom information som lämnas till länsstyrelsen eller på något annat sätt framkommer att det finns särskilt behov av inspektion.

Frågor att diskutera

- Vilka mänskliga rättigheter berörs i ärendet?
- Varför är tillsyn och inspektion av betydelse för förverkligandet av mänskliga rättigheter?

Till dig som handleder: I ärendet berörs en rad rättigheter som handlar om likhet inför lagen och möjligheter att klaga på beslut (art 8 och 10 i allmänna förklaringen). Fokus ligger också i detta fall på skydd av personer – i detta fall av sonen till personen. Att myndigheterna ingriper för att tillvarata en persons intresse är en del av statens skyldighet att skydda personer – se avsnitt om statens skyldigheter.

Stöd till hållbar utveckling och landsbygdsutveckling

Alternativ I

Ta fram material om något eller några projekt när det rör landsbygdsutveckling i den egna verksamheten och diskutera frågorna nedan i mindre grupper om 3–5 personer. Redovisa sedan för den större gruppen och diskutera vad ni kommit fram till.

- Vilken betydelse har projektet eller projekten för förverkligandet av sociala och ekonomiska rättigheter?
- Framkommer relationen till mänskliga rättigheter i beskrivning av arbete och projekt?
- Hur skulle arbetet och projekten kunna beskrivas i människorättstermer?
- Uppmärksammas frågor om icke-diskriminering och likabehandling i dessa projekt?

Till dig som handleder: Alla sociala och ekonomiska rättigheter är betydelsefulla, särskilt på det sätt som dessa rättigheter är en del av och förutsättning för hävdande av människovärde och personlig utveckling (art 22 i allmänna förklaringen). Rätten till arbete (art 23 i allmänna förklaringen) och rätten till en skälig levnadsstandard (art 25 i allmänna förklaringen) är väsentliga. Alla rättigheter ska kunna åtnjutas av alla, vilket gör icke-diskriminering betydelsefullt. Man kan också tänka sig att betona hur likabehandling kräver att man särskilt uppmärksammar vissa gruppers möjligheter till utveckling och deras sociala rättigheter i utformningen av projekt – till exempel när det gäller kvinnor. Den senare typen av inriktning baseras exempelvis på konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor och diskrimineringslagen.

Alternativ 2

Fundera över och diskutera hur ett landsbygdsprojekt skulle kunna läggas upp där arbete för att motverka diskriminering av någon av följande grunder står i fokus:

- etnicitet
- sexuell läggning
- religion

Vilka områden behöver uppmärksammas, exempelvis insatser för kunskapsförmedling och nätverksbyggande i projektet? Vilka risker för diskriminering behöver man fundera på i projektet och hur kan man motverka dessa? Fundera också hur information om projektet skulle kunna spridas.

Analys av bostadssituationen

Länsstyrelsen X genomför en bostadsmarknadsanalys av bostadssituationen i länet och pekar i den på ett par problem med bostadsförsörjningen i många av kommunerna där trycket på bostadsmarknaden är stort. Man noterar att bostadsbyggandet under de senaste åren avstannat och att det riskerar att förvärra problemen på bostadsmarknaden. Man säger också i analysen att den demografiska utvecklingen kommer att innebära nya utmaningar. Ett exempel är att antalet äldre ökar, vilket med stor sannolikhet leder till ett ökat behov av anpassat boende. Ett annat exempel är att antalet unga vuxna som med stor sannolikhet kommer att vilja flytta hemifrån också ökar under de närmsta åren. Man påpekar även att flera av länets kommuner saknar riktlinjer för bostadsförsörjningen.

Alternativ 1

- Vilka rättigheter berörs i en analys av bostadssituationen i länet?
- Hur hänger rätten till bostad samman med andra sociala rättigheter, till exempel rätten till arbete?

Till dig som handleder: Rätten till bostad finns med i allmänna förklaringen (art 25), konventio-

nen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (art 11) och i RF. Bostadsförsörjningen handlar inte bara rätten till bostad utan bostad är sammanlänkad med andra rättigheter, till exempel arbete (art 23 i allmänna förklaringen). En väl fungerande bostadsmarknad är en förutsättning för rörlighet på arbetsmarknaden. I det arbetet är också frågor om trafiksystem och människors tillgång till färdmedel av relevans. Att knyta samman bostäder med arbetsplatser och med offentlig service är väsentligt för att alla ska ha jämlika möjligheter i samhället.

Alternativ 2

Länsstyrelsen är inte direkt ansvariga för att rätten till bostad förverkligas men kan ändå sägas ha ett indirekt ansvar.

- Hur kan man förstå det indirekta ansvaret? Vad betyder och innehåller detta ansvar?
- Hur bör man ta det ansvaret? Vad innebär det till exempel i kommunikation med kommunen?

Alternativ 3

Ta fram den bostadsmarknadsanalys som gjorts för länet eller regionen. Diskutera bostadssituationen ur ett icke-diskrimineringsperspektiv, till exempel:

- Vad är särskilt betydelsefullt om man vill analysera bostadsmarknadssituationen ur ett icke-diskrimineringsperspektiv?
- Vilka diskrimineringsgrunder är relevanta?
- Är någon av diskrimineringsgrunderna mer relevant än någon annan? Motivera valet av diskrimineringsgrunder.

Till dig som handleder: Alla diskrimineringsgrunderna är relevanta, till exempel när det gäller människors möjlighet att hyra eller köpa en bostad då diskrimineringsförbudet omfattar bostadsmarknaden. När man analyserar bostadsmarknaden är det också av vikt att uppmärksamma relationer mellan olika samhällsområden och omfattning av diskrimi-



nering. Om till exempel personer med annan etnisk bakgrund än svensk är mer trångbodda, bor koncentrerat i vissa områden och samtidigt i högre grad är arbetslösa eller i mindre grad utbildar sig vidare efter grundskola och gymnasieskola är etnicitet en diskrimineringsgrund som särskilt behöver uppmärksammas. Det då ojämlikhet på ett område är sammanlänkat med ojämlikhet på ett annat område.

Konsekvensanalys

Länsstyrelsen X genomförde 2006 en barnkonsekvensanalys av ett åtgärdsprogram för friskare luft i P-stad. Analysen handlade om konsekvenser när det rörde hälso-, trygghet och trafiksäkerhetsaspekter, tillgänglighet och rörlighet. Varje åtgärd analyserades i förhållande till de positiva och negativa effekterna på barn. I samband med att åtgärdsprogrammet remissbehandlades genomfördes också ett samråd med ungdomar i P-stad.

Alternativ 1

Vad är av särskild vikt om man vill analysera konsekvenser av åtgärder för barn ur ett icke-diskrimineringsperspektiv?

Till dig som handleder: en rad av de ekonomiska och sociala rättigheterna är av betydelse, särskilt rätten till hälsa, skälig levnadsstandard och de sociala rättigheternas roll för människors utveckling (art 22 och 25 i allmänna förklaringen). Ur ett icke-diskrimineringsperspektiv är också art 2 i allmänna förklaringen om diskrimineringsförbudet och det sätt det finns med i svensk lagstiftning centralt. I barnkonventionen berörs artikel 2 om diskrimineringsförbudet, art 3 om barnets bästa och art 6 om barns rätt till utveckling. Att man samråder med barn i konsekvensanalysen rör art 12 som handlar om barns rätt att uttrycka sina åsikter i frågor som berör dem. Dessa fyra artiklar är barnkonventionens grundprinciper.

Alternativ 2

Genomför ni några barnkonsekvensanalyser på er avdelning, enhet eller motsvarande?

- Om ja, ta reda på hur det genomförts. Vilka frågor belyses och diskuteras?
- Om nej, varför sker det inte? Skulle något eller några av de uppgifter ni arbetar med behöva belysas utifrån ett barnperspektiv?

Information om diskriminering

Undersökningar, bland annat av DO, visar att människor har mycket litet kunskap om vad som är diskriminering i lagens mening och framförallt hur man kan använda sig av rättigheterna. Diskutera hur ni skulle kunna förbättra informationen till medborgarna om diskrimineringsgrunderna och förbud mot diskriminering samt hur man som individ kan använda sig av rättigheterna i förhållande till er egen verksamhet.

Utarbeta gärna en mindre kommunikationsplan där ni skriver ner vilka huvudsakliga områden och frågor som behöver uppmärksammas och hur man som individ kan använda och hävda sina rättigheter.



Mer information

– för dig som vill veta mer

Konventioner m m

Den allmänna förklaringen och konventionerna om mänskliga rättigheter finns tillgängliga på regeringens hemsida för mänskliga rättigheter:
<http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/>.

Allmänna kommentarer finns tillgängliga via de engelska konventionstexterna: <http://www.bayefsky.com/>

EU:s rättighetsstadga finns här:
<http://www.eu-upplysningen.se/Lagar-och-regler/Rattigheter/Rattighetsstadgan/>

Institutioner

FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (Office of the High Commissioner for Human Rights):
<http://www.ohchr.org/EN/Pages/WelcomePage.aspx>

Europarådet: <http://www.coe.int/>

Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige:
<http://www.mrdelegationen.se/extra/pod/>

Delegationen för romska frågor:
<http://www.romadelegationen.se/extra/pod/?id=1&navid=2>

Sametinget: <http://www.sametinget.se/>

Rapporter

Sveriges rapport till FN:s råd för mänskliga rättigheter – Universal Periodic Report:
http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?action=pod_show&id=53&module_instance=5

Sveriges rapporter och granskningar inom ramen för FN:s konventioner: http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=11&module_instance=5&action=pod_show&navid=11&subnavinstance=5

Frivilligorganisationer

Amnesty: <http://www.amnesty.se/>

Civil Right Defenders (tidigare Svenska Helsingfors-kommittén): <http://www.civilrightsdefenders.org/>

Human Rights Watch: <http://www.hrw.org/>

Fonden för mänskliga rättigheter (MR-Fonden)

<http://www.humanrights.se/>

Svenska FN-förbundet: <http://www.sfn.se/>

Swedwatch: <http://www.swedwatch.org/>

Litteratur

Elisabeth Abiri, Anna Brodin & Peter Johansson (2008) Mänskliga rättigheter? "Jag vet att dom finns och jag tror att Sverige är bra på dom". Stockholm: Fritzes.

Karl-Göran Algotsson (2000) Sveriges författning efter EU-anslutningen. Stockholm: SNS.

David Fischer (2009) Mänskliga rättigheter – en introduktion. Stockholm: Norstedts.

Göran Gunner & Elena Namli (2005) Allas värde och lika rätt: perspektiv på mänskliga rättigheter. Lund: Studentlitteratur.

Kristina Hedlund Thulin (2004) Lika i värde och rättigheter: om mänskliga rättigheter. Stockholm: Norstedts.

Anna Lundberg (red) (2010) Mänskliga rättigheter – juridiska perspektiv. Malmö: Liber.

Ingvar Mattson & Olof Petersson (red) (2003) Svensk författningspolitik. Stockholm: SNS.

Hans-Ingvar Roth (2007) Vad är mänskliga rättigheter? Stockholm: Natur & Kultur.

Mikael Spång (red) (2009) Mänskliga rättigheter – ett ofullbordat projekt. Malmö: Liber.

Annika Staaf & Lars Zanderin (2007) Mänskliga rättigheter i svensk belysning. Malmö: Liber.

Övrigt

Kortfilmer om mänskliga rättigheter togs fram av FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter samband med 60-årsdagen av den allmänna förklaringen: <http://www.artfortheworld.net/wwd/2008/collective-FilmProject/theFilmProject.htm>

Planeringsverktyg

Underlag för behovsinventering

Vem ska få ta del av utbildningsinsatsen? Beskriv målgruppen utifrån frågorna i handledningen.

Vad är syftet med utbildningsinsatsen?

Vad är viktiga moment i processen? (insikt, personlig reflektion, bättre samarbete ..)

Hur ser tidsplanen ut?

Enkät

Här finns ett par förslag till frågor som en enkät skulle kunna innehålla:

1. Vad är det viktigaste du lärt dig under utbildningen?
2. Vad saknar du i utbildningen?
3. I vilken utsträckning gav utbildningen dig kunskap om vilka de centrala mänskliga rättigheterna är?*
4. I vilken utsträckning gav utbildningen dig kunskap om hur den svenska lagstiftningen om mänskliga rättigheterna ser ut?*
5. I vilken utsträckning gav utbildningen dig kunskap om hur den svenska diskrimineringslagstiftningen ser ut?*
6. I vilken utsträckning gav utbildningen dig kunskap om förvaltningens roll för att förverkliga rättigheter?*
7. I vilken utsträckning tycker du att utbildningen gav dig rum för att kunna delta och diskutera?
8. I vilken utsträckning tycker du att utbildningen gav dig möjlighet att träna hur man arbetar med mänskliga rättigheter i din verksamhet?
9. Vad skulle du vilja ändra i utbildningen?

Frågor med * är obligatoriska och ska ställas till varje grupp som utbildas.





Länsstyrelserna