

# EN STAD FÖR ALLA

Mänskliga rättigheter i våra verksamheter



**FRAM**

För arbete och mångfald i Mölndal



## FÖRORD

Det är på den kommunala nivån, hos socialtjänsten, i skolan, på fritidsgården, i simhallen eller på äldreboendet, där vi möter människor i det vardagliga, som vi kan förverkliga mänskliga rättigheter bortom vackra ord och policys. Vi som arbetar i offentlig verksamhet har ett ansvar att hela tiden se över och utveckla vårt förhållningssätt, vår service och våra tjänster gentemot dem vi är till för – invånarna. I det arbetet är mänskliga rättigheter, och principen om alla människors lika värde, en viktig del.

Katrin Ceesay, Projektledare Framm

## ETT FRAMMGÅNGSPROJEKT

Man kan utan överdrift påstå att vi som kommunal organisation nästan uteslutande arbetar med mänskliga möten. Varje dag. Det är därför viktigt att vi bemöter alla med respekt, på ett sätt som förhindrar diskriminering och främjar likabehandling. Det betyder att arbetet med att främja och värna om mänskliga rättigheter är en naturlig och självklar del av vårt dagliga arbete.

Projekt Framm har syftat till att utveckla och ytterligare förankra detta förhållningssätt i hela vår organisation. I det arbetet har stadens chefer ett stort ansvar, varför projektet riktats särskilt mot den delen av vår organisation.

Jag kan nu konstatera att Framm i allt väsentligt varit framgångsrikt. Om inte annat så har det för många delar av vår verksamhet bidragit till att lyfta fram och tydliggöra att man i vardagen alltid har och alltid kommer att jobba med mänskliga rättigheter som en av utgångspunkterna. Med det har vi byggt en ännu mer stabil och hållbar plattform, en viktig grundsten i vårt uppdrag att tillgodose Mölndalsbornas behov och förväntningar.

Den tvååriga satsningen som vi kallat Framm är nu avslutad. Men – arbetet med att värna mänskliga rättigheter fortsätter. Varje dag. I hela vår organisation.

**Håkan Ahlström**  
Stadsdirektör



Stadsdirektör Håkan Ahlström

*"Vi har byggt en ännu mer stabil och hållbar plattform, en viktig grundsten i vårt uppdrag att tillgodose Mölndalsbornas behov och förväntningar."*

## VÄGEN FRAMM

Våren 2016 började planeringen av det som skulle komma att bli projektet Framm – För arbete och mångfald i Mölndal. Syftet med satsningen var att öka organisationens kunskap om mänskliga rättigheter, hur diskriminering kan förhindras och lika rättigheter främjas i våra verksamheter. Deltagarna har fått kunskap genom utbildning, handledning och kollegialt lärande.

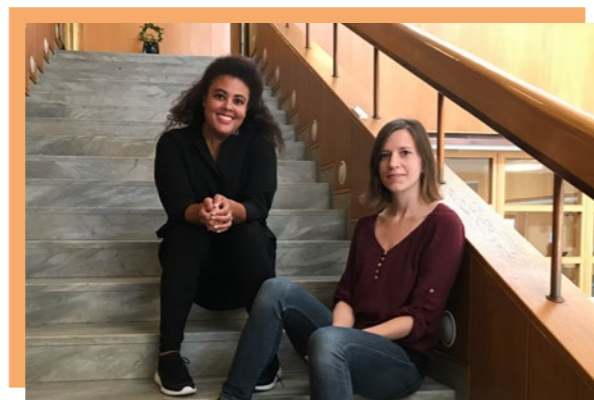
### Hur har det skapats plats för projektet i en stor organisation som Mölndals stad?

– De utbildningstillfällen som riktats till alla stadens chefer har skett på chefsdagarna inom ordinarie mötesstruktur. De handledningstillfällen som riktat sig till förvaltningarnas ledningsgrupper har också de lagts på ordinarie ledningsmöten. Flera förvaltningar har även valt att ha aktiviteter för alla medarbetare på sina förvaltningsdagar.

### Vad har ni lärt er?

– Det som andra kommuner och aktörer inspireras av är att projektet omfattar hela staden och inte bara någon enstaka förvaltning, utan att kompetensutvecklingen sker brett. Det breda anslaget är både en framgångsfaktor och en faktor som utmanar. En framgångsfaktor i det att alla får ta del av samma utbildning och organisationen utvecklar ett gemensamt språk. En utmaning i att göra utbildningarna i mänskliga rättigheter relevanta för deltagarna, oavsett om de är chefer eller medarbetare, oavsett bakgrund och verksamhet, säger Katrin Ceesay, projektledare för Framm.

– Det talas mer om mänskliga rättigheter i Mölndals stad idag och principerna om delaktighet



Katrin Ceesay, projektledare och Tove Örjansdotter, folkhälsosamordnare.

och inkludering, eller tillgänglighet och icke-diskriminering, blir något att hänvisa till med gemensam kunskap, säger biträdande projektledare och folkhälsosamordnare Tove Örjansdotter.

– Projektet har lärt mig hur viktigt det är att förankra insatser och aktiviteter. Det är också oerhört viktigt att få möjligheten att vara en ambassadör för ett sådant här projekt. Med det menar jag att stå upp för projektet och dess idé och tala gott om det, säger Katrin Ceesay.

### Hur tar organisationen tillvara all ny kunskap?

– På Mölndals stads intranät har det skapats en plattform för rättighetsbaserat arbete, vi kallar den MR-plattformen, där all relevant information från utbildningar, handledningar och andra aktiviteter finns tillgängliga för alla medarbetare. Det är ett sätt att hålla kvar kunskapen och göra den tillgänglig även för nya medarbetare.

### FN:s principer för ett rättighetsbaserat arbetssätt

För att göra arbetet med mänskliga rättigheter användbart i vardagen har Framm valt att använda sig av FN:s principer om mänskliga rättigheter.

#### Tre viktiga sådana principer är:

**1. Icke-diskriminering/jämlikhet** – ingen person får behandlas sämre än någon annan, eller mötas av regler och kriterier som gör det svårare för en grupp, utan att dessa krav har relevans för utförandet av en uppgift.

**2. Deltagande/inkludering** – kartläggningar, analyser, planering, genomförande och uppföljning måste garantera att samtliga personer/grupper

som utgör målgruppen också inkluderas. Deltagande ger möjlighet för personer och grupper som särskilt berörs av planering, beslut eller liknande att delta i och påverka arbetet.

**3. Transparens/ansvar** – för att veta om, och i så fall hur, myndigheter arbetar med att garantera de mänskliga rättigheterna behöver det finnas en genomskinlighet i beslutsvägar och beslut. Om rättighetsbäraren inte vet vilka beslut som har fattats och vem eller vilka som är ytterst ansvariga har denna ingen möjlighet att framföra invändningar till dessa beslutsfattare.

### Fakta om Framm

Projektet har riktat sig främst till Mölndals stads 230 chefer och 90 medarbetare, som i projektet kallats nyckelpersoner.

Chefer och nyckelpersoner har fått tre utbildningar inom området mänskliga rättigheter. Utbildningarna har handlat om vad mänskliga rättigheter är i stort, men också utbildningar om normer kopplat till bemötande och rekrytering och vad mänskliga rättigheter kan betyda i praktiken. Parallellt med utbildningarna har cheferna i Mölndal fått fyra handledningstillfällen i mänskliga rättigheter och rättighetsbaserat arbete i praktiken.



## ETT RÄTTIGHETSBASERAT ARBETSSÄTT

Emerga Institute har i projektet ansvarat för utbildning och handledning i mänskliga rättigheter och rättighetsbaserade arbetssätt. Lejla Mundzic, VD och utbildare, vill ge oss sina bästa tips och trix.



Lejla Mundzic, VD på Emerga Institute

**Ditt bästa tips på en övning som alla kan göra?**  
"Du säger – jag hör", du hittar den på sidan 18–19.

**Rättighetsbaserat arbetssätt – Hur svårt/lätt är det?**

Rättighetsbaserat arbetssätt handlar om att påminna sig om att vi som arbetar för det offentliga räknar där för alla invånare i staden. Vi behöver rutiner som försäkrar oss om att vi inte kränker eller diskriminerar någon när vi möter en person, sprider kunskap, tar fram en handlingsplan eller liknande. Att skapa rutiner för att försäkra sig om att alla när de planerar aktiviteter, skriver en policy/handlingsplan, möter en person eller sprider kunskap inte utesluter, glömmer, kränker eller diskriminerar en individ eller grupp av människor.

**Vad finns det för framgångsfaktorer i arbetet med MR?**

Att stärka stödet och skyddet för alla de individer som riskerar att falla mellan stolarna och inte få den service och skydd de har rätt till.

1. Vi skapar och upprätthåller en syn på att alla människor är lika mycket värda.
2. Vi utvecklar olika arbetssätt som hjälper oss att anpassa service och tjänster till marginaliserade grupper och inte bara till de allra flesta så som vi alltid har gjort.

3. Vi synliggör hur olika förutsättningar individer och grupper i samhället har för att få sina grundläggande rättigheter uppfyllda. Rättigheter som rätten till bästa möjliga utbildning, rätten till bästa möjliga hälsa, rätten till arbete och rätten att inte blir diskriminerad.
4. Att arbeta med mänskliga rättigheter är att ta ansvar för hela verksamheten och alla de individer som direkt och indirekt berörs av dess service och tjänst. Det är att garantera att ingen blir diskriminerad eller kränkt. Det är att vara transparent och inkluderande i alla beslut som påverkar individer och grupper. Det är att skapa ett jämlikt samhälle som är grundbulten i varje kommunal verksamhet.

**Vad finns det för utmaningar för kommuner när det gäller att arbeta med MR?**

Ibland kan det vara kunskapsbrist och brist på metoder och verktyg att använda. Men väldigt ofta kan det vara en alltför god självbild som hindrar en från att se ens egna fördomar. Många har en stark övertygelse om att mänskliga rättigheter kränks i andra delar av världen i tillstånd av krig, svält och terrorism och att det inte sker av goda och välvilliga individer på en helt vanlig arbetsplats. Det finns en stor okunskap om att det är på vanliga arbetsplatser i helt vanliga kommuner som mänskliga rättigheter upprätthålls, stärks och kränks.

## FÖRSKOLAN MED MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER SOM GRUND

**Förskolechef, Christina Gyllander, berättar:**

– När vi intervjuade pedagoger inför starten av Stallbackens förskola kom det fram att arbete med värdegrunden är oerhört viktig. Samtidigt pågick projektet Framm så det var naturligt att mänskliga rättigheter blev en del av vårt arbete.

– Min starka övertygelse är att allas lika värde och en "vi-känsla" är viktig för verksamheten. Alla som arbetar på förskolan; pedagoger, kock, lokalvårdare, vaktmästare och förskolechef, ska känna att de är en del av verksamheten och vår värdegrund. Min tro är att vi alla behövs och bidrar tillsammans över förvaltningsgränserna.

**Våra värderingar styr det vi gör**

– Genom projektet tog förskolans pedagoger också del av en fördjupad utbildning i mänskliga rättigheter. Där fick vi en förståelse för barnkonventionen och hur våra värderingar styr det vi gör. Vi använde oss också av tillgänglighetsanalyser i arbetet med vår likabehandlingsplan.

**Mänskliga rättigheter i praktiken**

– I vårt dagliga arbete kan det handla om rutiner vid blöjbyte, där vi gör barnen delaktiga i att förstå vad som händer. Vi lär barnen att förstå innebörden av ordet stopp, utifrån Rädda barnens projekt, Stopp min kropp, som handlar om barns integritet.

– Personalen på förskolan är lyhörd och lär barnen att respektera varandras tankar och känslor. Vi kramar till exempel inte utan tillåtelse. Det finns Lärgrupper som träffas regelbundet där vi driver processerna framåt.

**Personalens reflektioner**

– Pedagogerna uttrycker att det är "enklare än vad vi trodde" och att det är "självklara saker som sätter ord på det vi gör". Många känner att det är ett viktigt arbete där vi utvecklas tillsammans och att arbetet har ökat förståelsen för andra människors situation.



Foto: Marie Eriksson

## EN HALVDAG OM MÅNGFALD OCH JÄMLIKHET

Framm bjöd in stadsledningsförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen till varsin halvdag om sanningar om utanförskap och jämlikhet, i biografssalongen, kulturhuset Möllan.

### Teaterföreläsning om utanförskap

Dagen inleddes med teaterföreläsningen *Två sanningar* av och med Segal Mohamed och Carmen Jedrzejak som båda är 21 år.

– Vi är uppvuxna i Angered och lärde känna varandra på en ungdomsgård när vi var 13 år. Idén till att skriva den här föreläsningen fick vi när vi gick på gymnasiet och upplevde många orättvisor, berättar Segal Mohamed och Carmen Jedrzejak som har uppträtt med föreläsningen under två år.

### Två sanningar

Teaterföreläsningen *Två sanningar* berör ämnen som utanförskap, gemenskap och mångfald. Publiken bjuds på många starka och tänkvärda monologer blandat med musik och dans.

– Eftersom vi är uppvuxna i samma förort har vi många erfarenheter som liknar varandra. Men vi har inte samma historia och inte samma bakgrund. Vi två har olika hudfärg och det påverkar hur utsatta vi är i samhället. Föreläsningen bygger på våra två olika sanningar om utanförskapet, berättar Carmen Jedrzejak.

### Vuxna tror inte att unga kan

I slutet av föreläsningen fick publiken ställa frågor till Segal och Carmen som också berättade om sina tankar och erfarenheter om vuxnas relation till unga.

– Vi får ofta frågan om vi verkligen har skrivit den här föreläsningen själva. Många vuxna tror inte på att unga kan uttrycka sig på ett så avancerat sätt eller att de kan diskutera. En del vuxna verkar känna sig hotade av att diskutera med unga, som om de är rädda att hamna i underläge. Diskussioner handlar inte om att vinna, säger Segal Mohamed.



Teaterföreläsningen *Två sanningar* av och med Segal Mohamed och Carmen Jedrzejak.

### Att mäta ojämlikhet skapar jämlikhet

Kitimbwa Sabuni, civilekonom, föreläste om vad jämlikhetsdata är och varför det är viktigt att kunna mäta jämlikhet i samhället.

– Staten och myndigheter är ansvarsbärare när det gäller att tillämpa rättighetsbaserade arbets sätt enligt konventionerna om mänskliga rättigheter, vilket innefattar jämlikhet. För att kunna få större jämlikhet i samhället måste vi veta mer om hur ojämlikheten ser ut. Ett sätt att ta reda på detta är att samla in jämlikhetsdata, säger Kitimbwa Sabuni.

Kitimbwa Sabuni berättar vidare att det gjorts studier om vad människor som bor i Sverige tycker om att svara på frågor som rör deras etniska ursprung eller sexuella läggning. Studien visade bland annat att det är främst majoritetssvenskar och personer födda i Europa som uppfattar frågor om "rastillhörighet" som kränkande.

### Rädsla för att uppfattas rasistisk

Tobias Hübinette, docent i interkulturell pedagogik och lektor i pedagogiskt arbete, föreläste om utvecklingen av det svenska personregistret och vad som skulle behöva förändras.

– Sverige är bäst i världen när det gäller minoriteters skydd och rättigheter. Sverige är också ledande när det gäller att föra register över våra invånare när det gäller till exempel födelseort, föräldrar och kön. Apparaturen finns redan för att kunna införa fler mätbara parametrar som kan ge värdefull information om jämlikheten i samhället. Men detta görs inte idag, säger Tobias Hübinette.

Tobias Hübinette berättar om initiativet att samla in jämlikhetsdata som togs i Botkyrka kommun och hur det skapade debatter kring diskriminering och väckte starka känslor hos medborgarna i kommunen.

– Det finns en rädsla generellt bland majoritetssvenskar, i synnerhet bland de som innehar en maktposition, för att en insamling av jämlikhetsdata ska upplevas som rasistisk. Men det är först när vi kan se och mäta skillnader när det gäller jämlikhet i vår omgivning som vi vet hur vi ska fortsätta arbeta för ett mer jämlikt samhälle, avslutar Kitimbwa Sabuni och Tobias Hübinette.



Kitimbwa Sabuni



Tobias Hübinette

## OM JÄMLIKHETSDATA

*”Jämlikhetsdatametoden bygger på principerna självidentifikation och självkategorisering samt samtycke, frivillighet och anonymitet.”*

Jämlikhetsdatametoden kan användas för att ta fram underlag för åtgärder som syftar till en mer rättvis fördelning av medel eller representation av en underrepresenterad grupp. Jämlikhetsdata är den metod som rekommenderas i internationella och europeiska sammanhang, bland annat av FN:s råd för mänskliga rättigheter.

### Hur fungerar det?

Den information som idag finns registrerad i vårt befolkningsregister och folkbokföringssystem är klassificerad och definierad utifrån variabler som sedan lång tid tillbaka redan bestämts av stat och myndighet. I dessa register och system kan man endast vara antingen man eller kvinna med svensk eller utländsk bakgrund, i en viss ålder.



Jämlikhetsdata innebär att varje person ges betydligt större valmöjligheter att själv få definiera sig, till exempel utifrån, kön, ålder, religion, etnicitet, funktionsvariation och sexuell läggning. I bästa fall tas kategorierna fram i samråd med representanter för respektive grupp.

Genom att samla in den typen av data, gärna utifrån diskrimineringsgrunderna, om exempelvis invånare i en kommun eller medarbetare på en arbetsplats, blir det enklare att analysera om det finns någon grupp som är mer utsatt än andra när det gäller exempelvis diskriminering eller brist på tillgänglighet. Det innebär också att samhället, eller arbetsgivaren, kan agera fortare och komma fram till vad som behöver göras för att bättre kunna tillmötesgå dessa gruppers behov.

### Exempel på text i enkät med syfte att samla in jämlikhetsdata:

Kommunen arbetar aktivt för att motverka diskriminering och främja jämlikhet. Alla invånare ska få lika bra service och bli professionellt bemötta. För att kunna jämföra olika invånargruppernas upplevelser av kommunen ställer vi nu några frågor om dig och din bakgrund. Dessa bakgrundsvariabler hjälper oss att utveckla kvaliteten i stadens verksamheter. Du väljer själv om du vill svara på frågorna eller ej. Alla svar är anonyma och behandlas konfidentiellt.

## FÖRESTÄLLNINGAR – ETT ANNAT SÄTT ATT UPPLEVA OCH LÄRA

Vid tre tillfällen i mars spelades teaterföreställningen *Stretarna* för medarbetare på vård- och omsorgsförvaltningen och andra intresserade.

Föreställningen *Stretarna* hade premiär 2015 och har sedan dess spelats många gånger, senast på Stora teatern i Göteborg. Den spelas av Mölndals Teater Glädje, en daglig verksamhet som arbetar med teaterproduktion.

Denna gång var föreställningen en av tre Framm-aktiviteter som medarbetare på vård- och omsorgsförvaltningen kunde ta del av. Syftet har varit att konkretisera hur vi som anställda kan bidra till mänskliga rättigheter i vardagen. Föreställningen väcker många tankar kring rättigheter och hur det kan vara att växa upp utan makt och inflytande över sitt eget liv.

### Viktigt att berätta historien

Andreas Alfredsson, en av skådespelarna i pjäsen, berättar att det viktigaste de har lärt sig av att jobba med föreställningen är hur betydelsefullt det är att historien blir berättad. Alla bör ta del av hur historien för personer med funktionsnedsättning har sett ut.

Vad tycker då skådespelarna att personer som sett pjäsen borde ta med sig och diskutera vidare på sina arbetsplatser?

Diskutera historien! Det är inte säkert att alla förstår att alla ska ha lika mycket värde oavsett funktionsnedsättning. Det är inte heller säkert att alla vet vad som har skett i historien, säger Andreas.



Ur föreställningen *Stretarna*. Jonas Anderberg och Liselotte Olausson syns på bilden. Foto: Cecilia Torguato

## NORMKRITIK I ARBETSVARDAGEN

Framm bjöd in nyckelpersoner och andra medarbetare till en workshop om normkritik i vår arbetsvardag.

### Vad vi uppfattar utan ord

Deltagarna ombads först söka upp någon i rummet de aldrig träffat tidigare. Därefter fick de ringa in ett antal beskrivande ord på varsitt papper som de trodde stämde överens med den andra personen, utan att först prata med varandra. Det blev många skratt när resultaten sedan jämfördes.

– Vi behöver vara medvetna om vad vi tänker i mötet med en främmande människa och förstå att våra tankar påverkar hur den andra personen känner sig bemött, säger Syrene Hägelmark.

### Människor är som isberg

Syrene Hägelmark berättar att vi kan tänka oss att varje människa är som ett isberg; det är bara toppen vi ser. Vi vet inte alls vad som gömmer sig bakom det där första intrycket.

– Vi människor har en tendens till att missförstå varandra, vilket kan leda till konflikt. Men det är inte alltid en konflikt hörs eller syns. Ibland finns konflikten bara där som en obehaglig känsla, säger Syrene Hägelmark.

### Undvika diskriminering

Deltagarna fick se en film som belyste de svårigheter som minoritetsgrupper kan stöta på när vardagen inte är anpassad efter deras behov. Filmen handlade om en seende kvinna som besökte en myndighet där allting var anpassat för synskadade. Efter filmen blev det diskussion i grupp om filmens budskap och hur vi kan arbeta mot diskriminering. Ett antal deltagare delade med sig av sina tankar:

*"Det är ofta förenat med stora kostnader om man ska anpassa allting efter allas behov och önskemål. Därför görs det inte alltid."*

*"I vår verksamhet anpassas allting ständigt eftersom vi vet att det är människor med funktionshinder som behöver ta del av det vi gör."*

*"Vi saknar ofta representanter från minoritetsgrupper i vår vardagliga arbetsmiljö, vilket gör det svårare att se saker från deras perspektiv."*

### Ett värdigt bemötande

Syrene Hägelmark berättar att det i konventionen om mänskliga rättigheter (MR) i den svenska översättningen står att människor är "lika i värde", medan det i den engelska originaltexten står "equal in dignity" som betyder värdighet. Men vad är egentligen ett värdigt bemötande?

– Att bemöta andra med värdighet är otroligt viktigt. Men det är bara du själv som kan bedöma om du känner dig värdigt bemött eller inte, och det bedömer du utifrån vad som är viktigt för just dig, säger Syrene Hägelmark.

### Vad är viktigast för dig?

Deltagarna fick besvara frågan "Vad är viktigt för mig för att jag ska fungera på mitt arbete och göra ett bra jobb?" genom att välja ett av fyra alternativ:

1. Att jag känner mig betydelsefull
2. Att jag känner mig kompetent

3. Att jag känner mig omtyckt
4. Något annat

Svaren var jämnt fördelade mellan alternativ 1, 2 och 4. Ingen valde alternativ 3. I diskussionerna som följde visade det sig dock att alternativ 3 också var viktigt för många, men inte det viktigaste i jämförelse med övriga.

### Grundläggande mänskliga behov

Syrene Hägelmark berättar om de grundläggande mänskliga behoven enligt den amerikanske psykologen Will Schutz:

#### Alla människor vill känna sig:

- ▷ Betydelsefulla (att vara saknad eller behövd)
- ▷ Kompetenta (att känna sig trygg i sina kunskaper)
- ▷ Omtyckta (att bli sedd och inkluderad i gemenskap)

#### Alla människor är i någon mån rädda för att bli:

- ▷ Ignorerade
- ▷ Förödmjukade
- ▷ Avvisade

### Normer påverkar våra tankar

Normer är ett samlingsnamn för handlingar och uttryck som anses önskvärda eller icke önskvärda. Normer reglerar hur vi bör agera och de påverkar våra tankar, känslor och beteenden.

– Men de normer som råder på exempelvis en arbetsplats måste ses över med jämna mellanrum och ifrågasättas. Annars kan normer stjälpa istället för att hjälpa, säger Syrene Hägelmark.



Syrene Hägelmark från Samarbetsbolaget föreläser om normer.

Deltagarna fick diskutera kring vilka normer som råder på våra arbetsplatser och om de själva någon gång upplevt att de varit utanför normen. Hur kändes det? Vad hade du önskat att de andra, som var en del av normen, hade gjort?

### Ubuntu

Syrene Hägelmark avslutade med att tala om "ubuntu". Desmond Tutu beskriver ordets betydelse så här:

*"A person with ubuntu is open and available to others, affirming of others, does not feel threatened that others are able and good, for he or she has a proper self-assurance that comes from knowing that he or she belongs in a greater whole and is diminished when others are humiliated or diminished, when others are tortured or oppressed, or treated as if they were less than who they are."*

## GALA SATTE GULDKANT PÅ CHEFSDAGEN

I anslutning till årets första chefsdag på Svenska mässan bjöd Framm in stadens chefer till konferens om projektet Framm och arbetet med mänskliga rättigheter i Mölndals stad.

Maria Jacobson, journalist, granskare och föreläsare med inriktning på mänskliga rättigheter och icke-diskriminering var moderator. Maria lotsade åhörarna genom panelsamtal och filmvisning fram till konferensens avslutning med prisutdelning och gala.

### Prisutdelning för bästa goda exempel

Som en del av projektets målpuppfyllelse hade samtliga chefer ombetts skicka in goda exempel på aktiviteter som planerats för eller utförts i deras verksamheter med fokus på mänskliga rättigheter.

Inte mindre än åttio goda exempel kom in och det var ett tufft jobb för projektets representanter

att välja ut vilka som skulle bli nominerade utifrån kategorierna Verksamhetsperspektiv, Jämställdhet, Icke-diskriminering, Tillgänglighet och Delaktighet.

Under applåder fick respektive chef för de vinnande exemplen gå upp på scen och ta emot blommor och guldstatyett.

### Trygga medarbetare

Ett av de vinnande bidragen var exemplet Trygga medarbetare genom utökad introduktion som representerade kategorin Icke-diskriminering. Motiveringen löd: "För sitt arbete med att skapa lika möjligheter för alla medarbetare oavsett bakgrund".

– I det lilla kan det hända något! Det blev en vändning med hjälp av projektet Framm att fokusera på rättighetsfrågor och med detta projekt hittade vi ett sätt för medarbetarna att vara med, säger Therese Skoog, enhetschef på serviceförvaltningen. Mer information om exemplet hittar du på sidan 16.

### Tillgänglighet i fakturor

I kategorin Tillgänglighet vann exemplet Tillgänglighet i fakturor. Motiveringen löd: "Med sitt arbete med att förtydliga stadens fakturor tar ekonomivdelningen ansvar för att ge den information som mölndalsborna behöver".

Stadsdirektör Håkan Ahlström avslutade MR-konferensen med en tacksam reflektion.

– De goda exempel vi fått höra här idag visar att det är med enkla små förändringar vi kan göra stor skillnad tillsammans, bara genom att titta närmare på vår vardag.



Chefer på Framms avslutande konferens.

## FRAMMTID FÖR MEDARBETARE

I Lilla Götafors vackra lokal anordnade projektet Framm en MR-konferens för stadens nyckelpersoner och medarbetare.

– Syftet med konferensen är att sammanfatta och påminna om vilka insatser och aktiviteter som Mölndals stad har genomfört sedan projektets start men även att diskutera hur vi tillsammans kan hålla arbetet med mänskliga rättigheter levande även i framtiden, säger Katrin Ceesay, projektledare och Tove Örjansson, biträdande projektledare för Framm-projektet.

### Det fortsatta MR-arbetet

Under konferensen fick deltagarna möjlighet att ställa frågor till en frågepanel som bestod av Katrin Ceesay, projektledare Framm, Carolina Day, verksamhetsutvecklare på vård- och omsorgsförvaltningen (VOF) och Lejla Mundzic, utbildare på Emerga.

Med hjälp av sina mobiler kunde deltagarna skriva sina frågor anonymt och löpande till panelen. En av frågorna handlade om hur Mölndals stad ska kunna arbeta vidare med mänskliga rättigheter efter att Framm-projektet avslutats.

– Vi har alla ett ansvar för att arbetet med mänskliga rättigheter ska kunna fortsätta, och vi ska inte underskatta den kraft som finns här i detta rum. Om var och en av oss inspirerar varsin kollega att tänka mänskliga rättigheter så är vi redan 80 personer som fortsätter arbetet, svarade Lejla Mundzic, utbildare på Emerga.

### Sverige och jämställdhet

Lena Martinsson, genusforskare på Göteborgs universitet, föreläste om Mänskliga rättigheter och



Projektledare Katrin Ceesay introducerar programmet för dagen.

jämställdhet – utsatta normer i vår tid. Hon påminde om behovet av olika (makt)perspektiv som komplement till jämställdhet.

– Våra höga tankar om den svenska jämställdheten fick sig en törn i samband med #metoo. Vi tvingades inse att Sverige inte är fullt så jämställt som vi velat tro och att det finns mer att göra, säger Lena Martinsson.

Konferensen avslutades med en härlig vegetarisk buffé som dukats fram i solskenet invid fosen.



## MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I PRAKTIKEN!

Under handledningstillfällena uppmanades cheferna att utifån de verktyg och metoder de introducerats för, tillsammans med sina medarbetare jobba med något konkret på sin arbetsplats. Det resulterade i över 80 goda exempel på rättighetsbaserat arbete i praktiken. På Framms avslutande konferens presenterades de bästa exemplen och priser delades ut till de bästa förslagen i sin kategori. Här hittar ni exempel på mänskliga rättigheter i praktiken.

### Gör brukare delaktiga i hela processen

Aktiviteten syftar till att öka kunskapen om hur brukarna upplever trygghet, självbestämmande och bemötande.

- ▷ Om du gör brukarundersökningar – använd oberoende frågeassistenter. De ger stöd till dem som har svårt att besvara enkäten själva.
- ▷ Bjud in brukare, anhöriga, gode män, förvaltare och brukarorganisationer och om det rör vård och omsorg, anhöriga och gode män för att diskutera resultatet av brukarundersökningen.
- ▷ Ta fram handlingsplaner baserat på vad som har framkommit i brukarundersökning och stämma av med de olika intressenterna.
- ▷ Handlingsplanerna och övrigt resultat av stäms av med brukarna på ett för dem tillgängligt sätt.

### Jämställt stöd

För att öka jämställdheten inom socialtjänsten, i ärenden som rör par bestående av kvinna och man, registreras båda som ansvariga för deras gemensamma ärende. Det innebär att:

- ▷ All information om deras ärende ges till både kvinnan och mannen.

- ▷ Hyreskontrakt ska skrivas under av både kvinnan och mannen.
- ▷ För att öka kunskapen om hur nyanlända kvinnor upplever mottagandet på socialtjänsten, tillsätt en referensgrupp bestående av kvinnor. På detta sätt kan icke-jämställda strukturer synliggöras, förändras och därmed bidra till en mer jämlik tillgång till makt och inflytande.

### Trygga medarbetare genom utökad introduktion

Att vara ny på jobbet kan vara tufft. Speciellt om du har svårt med svenska språket. För att öka tryggheten bland nyanställda medarbetare kan rutinen för introduktion av nyanställda ändras. På detta vis kan mer jämlika möjligheter skapas för alla medarbetare, oavsett bakgrund, att snabbare komma in i det nya arbetet.

- ▷ Förläng introduktionstiden.
- ▷ Informationsmaterial som rör arbetsrutiner kan översättas till fler språk.
- ▷ Låt nya medarbetare introduceras av någon med samma modersmål.

### Tillgängliga anläggningar

För att en verksamhet ska kunna fungera för alla, behöver vi verksamheter som är tillgängliga ur flera perspektiv. Här följer några tips om hur ni kan öka tillgängligheten till era verksamheter och lokaler.

- ▷ Fråga alltid i brukarundersökningar om hur tillgängligheten upplevs. Du hittar olika perspektiv av tillgänglighet under verktyg och metoder, "Tillgänglighetsanalys: frågor att ställa under planeringen".
- ▷ Låt personer med olika funktionsvariationer testa tillgängligheten i era verksamheter och lokaler för att identifiera vilka förbättringar som behöver göras.
- ▷ Anslut er anläggning till Tillgänglighetsdatabasen<sup>1</sup> för att ytterligare underlätta för personer med olika funktionsvariationer att besöka er anläggning.

### Klarspråk

Myndighetsspråk kan upplevas komplicerat. För att alla ska ha tillgång till och förstå myndighetstexter och beslut har vi i Mölndal övat på att skriva lätt! Vill du också skriva mer tillgängligt?

- ▷ Utbilda medarbetare i klarspråk och normkritiskt språk.
- ▷ Mät texters svårighetsgrad. Lix-index är ett sätt att mäta texters svårighetsgrad, bland annat genom meningslängd och ordval.
- ▷ Genomför enkäter där ni undersöker hur texter upplevs. Målgruppen kan vara andra medarbetare, politiker eller medborgare.
- ▷ Ta fram riktlinjer och ordlistor för mer tillgängliga texter.

1. Se TD, <https://www.vgregion.se/jobba-i-vgr/ung-i-arbetslivet/tillganglighetsdatabasen/>

### Deltagandeschemat som metod för delaktighet

För att öka medborgares delaktighet kan en metod som deltagandeschemat användas. Deltagandeschemat hittar du under verktyg och övningar.

- ▷ I olika ärenden och frågor, undersök på vilken nivå av delaktighet er verksamheten arbetar med.
- ▷ Ta fram och använd ett flödesschema för att synliggöra hur besluten påverkar invånare utifrån mänskliga rättigheter.
- ▷ Öka medvetenheten bland brukare och medarbetare om hur ni idag arbetar med delaktighet och hur ni skulle kunna öka delaktigheten.

### Skapa delaktighet genom att dela erfarenheter och kunskap

För att synliggöra och ta tillvara på brukares och medarbetares kompetenser och erfarenheter på en arbetsplats kan matlagning vara en samlingspunkt. Att laga mat och bjuda på mat från olika länder och kulturer kan skapa samhörighet och synliggöra medarbetare och brukares erfarenheter.

- ▷ Använd internationella högtider som till exempel FN-dagen för att laga mat från olika kulturer och länder.
- ▷ Koppla på kunskap och fakta genom att bjuda in någon som kan berätta om det aktuella landet.



## VAD DU SÄGER OCH VAD JAG HÖR

Arbeta först ensam med att para ihop rätt påstående. Sedan sitter ni i mindre grupper om fyra och diskuterar igenom varje påstående. Utgå ifrån frågor som: Tror du detta stämmer? Vad kan det bero på? Hur kan man undvika liknande missförstånd? Känner du igen dig själv? Vad tror du händer med tillit, förtroende bland de som befinner sig i spalten "Vad jag hör"? När befinner du dig i spalten "Vad du säger" och när befinner du dig i spalten "Vad jag hör"?

Vad du säger
Hon är för gammal för att leda den nya enheten.
Du som är kille kan väl kolla vad det är för fel på den här maskinen?
Det är för svårt för dig som inte pratar perfekt svenska.
Här känner vi oss alla som en del av laget.
All information du behöver finns på intranätet.

Vad jag hör
Om du bryter på svenska så är du inte heller smart.
Känner du dig utanför är det ditt eget fel.
Är du äldre kan du inte lära dig nya saker.
Om du inte har en dator på jobbet så räknas du inte.
Killar måste vara duktiga på teknik eftersom de är män.

Vad du säger
Var är du från på riktigt?
Tjejer är inte lika bra bilförare som killar.
Hur reagerade din mamma när du sa att du var gay?
Du är ju inte som andra invandrare.
Du kan bli vad du vill bara du jobbar tillräckligt hårt.

Vad du säger
Du pratar jättebra svenska.
Vad tycker ni muslimer om läget i Afghanistan?
Jag har flera homosexuella vänner.
Kolla så punkarna inte stjälar något i affären.
Du kastar som en tjej.

Vad jag hör
Kvinnor har inte samma kompetens som män.
Invandrare är dåliga men du är ett undantag.
Du är inte härifrån.
Du är lat.
Att vara homosexuell är något alla måste tycka är konstigt.

Vad jag hör
Jag har inte några fördomar mot personer som är homosexuella.
Du är inte svensk.
Att göra saker som en tjej är att vara dålig.
Alla som har samma religion som du tycker likadant.
Personer som ser "konstiga" ut är kriminella.

## TILLGÄNGLIGHETSANALYS: FRÅGOR ATT STÄLLA UNDER PLANERINGEN

Den övergripande frågan är: Vilka personer har rätt att få skydd, stöd och/eller service från vår enhet? Hur kan vi garantera att samtliga dessa personer får tillgång till detta? Tänk genomgående på specifika individer och fundera på hur informationen om er verksamhet kan nå t.ex. en äldre kvinna utan dator och smartphone, en nyanländ person utan goda kunskaper i svenska, en man med hörselnedsättning osv.

### Kunskapsstillgänglighet

- ▷ Hur får våra invånare reda på vår verksamhet?
- ▷ Var finns information om hur de får det stöd eller skydd de kan behöva?
- ▷ Var och hur nås barn och ungdomar, äldre, personer med olika funktionsnedsättningar, minoritetspersoner eller nyanlända personer av information om vår verksamhet?
- ▷ På vilka språk finns informationen?
- ▷ Är den lätt att få tag i?
- ▷ Vilka kanaler används för informationen?

### Psykosocial tillgänglighet

- ▷ Hur kan ett besök/möte med beslutsfattare i vår verksamhet uppfattas av en person med psykosociala utmaningar?
- ▷ Hur lyssnar vi på vad personen vill säga?
- ▷ Finns det sätt vi kan göra vår service tillgänglig utanför det klassiska institutionella besöket, t.ex. på socialkontoret?
- ▷ Kan vi t.ex. mötas på andra platser?

### Tillitstillgänglighet

- ▷ Hur kan vi vara säkra på att vår verksamhet inte omedvetet diskriminerar någon person eller grupp?
- ▷ Hur kan vi vara säkra på att vårt bemötande uppfattas som professionellt av alla oberoende av kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck, funktionsnedsättning, etnicitet, religion och ålder?
- ▷ Är våra regler tydliga för samtliga som kommer till oss?
- ▷ Är vi lika flexibla i vårt agerande mot alla?
- ▷ Ställer vi samma frågor till samtliga personer?
- ▷ Förutsätter vi att personer kan läsa och skriva på svenska lika bra som vi själva?

### Administrativ tillgänglighet

- ▷ Försök att titta på verksamheten utifrån som om du kom in i den för första gången.
- ▷ Vilka administrativa rutiner förväntas en person hålla reda på inom varje enhet? (Datum, tid, blanketter, telefontid, deadlines osv.)

- ▷ Behöver och kan dessa administrativa rutiner förenklas på något sätt?
- ▷ Om stödet kommer från flera olika håll – hur får personen ifråga veta vilka enheter som ansvarar för vilka delar?
- ▷ På vilket sätt kommunicerar de olika enheterna med personen och med varandra?

### Ekonomisk tillgänglighet

- ▷ Vilken sorts stöd och service är avgiftsbelagda?
- ▷ Vad kostar det att använda sig av vår service?
- ▷ Behöver en person betala i flera olika steg, t.ex. först på vårdcentralen och sedan hos specialisten?
- ▷ Hur viktigt är stödet för att personen ifråga ska kunna åtnjuta sina mänskliga rättigheter? (Ju centralare stödet är desto viktigare är det förstås att det är ekonomiskt tillgängligt)
- ▷ Finns det alternativ för den som saknar ekonomiska förutsättningar?

### Fysisk tillgänglighet

Börja från vägen till verksamheten.

- ▷ Vem kan ta sig hit?
- ▷ Vem kan komma in i de lokaler där verksamheten finns?
- ▷ Hur kan en person som har syn- eller hörselnedsättningar ta del av verksamheten?
- ▷ Hur fungerar verksamheten för personer med rörelsenedsättningar?
- ▷ Kan personer som är allergiska delta?
- ▷ Finns det tydliga knappar och handtag utsatta? Är trappkanter markerade? Finns det punktskrift på skyltar i lokalerna?

- ▷ Är webben anpassad så att personer med funktionsnedsättningar kan ta del av innehållet?

Här är det viktigt att ständigt kolla så mindre lättavhjälpta hinder inte hindrar en person från att t.ex. ta del av ett möte därför att mikrofon inte finns eller för att rummet ligger två trappor upp. Tänk också på att personer utan synliga funktionsnedsättningar kan ha svårt att t.ex. höra eller gå i trappor.

### Kognitiv tillgänglighet

Be olika personer som inte har med verksamheten att göra att titta på stödet och servicen med nya ögon.

- ▷ Hur lättbegripliga är era processer, blanketter och information för en person som inte har universitetspoäng i förvaltningskunskap?
- ▷ Vad kan förenklas och göras tydligare?

### Språklig tillgänglighet

- ▷ Hur central är informationen för att stöd och service ska fungera?
- ▷ Hur kan vi säkerställa att informationen går fram på den detaljnivå som krävs?
- ▷ När ska vi använda tolk?
- ▷ Finns det möjlighet att använda telefontolk?

## MÅLGRUPPSANALYS UR ETT RÄTTIGHETSPERSPEKTIV

Målgruppsanalys är grunden för att fatta och genomföra beslut och prioriteringar som skyddar, respekterar, uppfyller och främjar varje individs rättigheter.

I en målgruppsanalys definierar vi tydligt vem målgruppen är, deras rättigheter och behov och utformar därefter våra beslut. Målgruppsanalys kan även göras på samverkanpartners och på leverantörer. I detta exempel fokuserar vi dock på målgruppsanalys av rättighetsägaren, dvs. den enskilda individen vars liv och rättigheter påverkas av organisationens agerande och beslut.

### En grundlig målgruppsanalys har tre tydliga fördelar:

- ▷ den säkerställer att underlaget, beslutet, prioriteringen och/eller aktiviteten är väl genomtänkt och inte kränker någons rättighet.
- ▷ den möjliggör en utveckling så att fler målgrupper kan ta del av samhällsservicen.
- ▷ den leder till bättre riktade insatser och aktiviteter som skapar ett inkluderande samhälle.

### 1. Identifiera den grupp ni når idag

Vilken grupp möter du idag?

- ▷ Beskrivning: ålder, kön, boendesituation, språk, socioekonomisk status så som inkomst, anställning, utbildning. Undersök var du kan hämta denna information/statistik t ex SOM-institutets årliga undersökningar, information om alla regioner/kommuner som finns tillgänglig på nätet, undersök vem det är som äger statistiken/hur kan den användas. Välj EN indikator som du kan börja undersöka utifrån och bygg sedan allteftersom med fler.

### 2. Identifiera hur du kommunicerar med den grupp ni når idag

Vilka kanaler använder du för att nå ut med information om era aktiviteter, beslut samt den rätt till information, tillgänglighet som individer och grupper har hos er? Hur förmedlas beslut, prioriteringar? Fundera särskilt på hur användarvänligt språket är; vilka språk används? Vilka mediekkanaler används för att sprida information? Hur utformas informationen?

### 3. Undersök hur den grupp ni når idag upplever kommunikationen med dig/er

Förstår de informationen? Vet de hur de kan använda den? Vet de vem de kan vända sig till om de inte förstår? Kom ihåg att det handlar om enskilda ärenden och aktiviteter. Ni behöver inte samla in mängder av underlag utan endast göra stickprov för att få en ökad förståelse för hur målgruppen upplever någonting som ni vill förbättra eller utveckla.

### 4. Identifiera vem/vilka som borde nås av er

- ▷ Vem har rätt till den specifika informationen?



Vilken är den verkliga målgruppen? Gäller det personer som inte kan det svenska språket? Gäller det personer som inte kan läsa och skriva? Gäller det personer med olika funktionsnedsättningar som hörsel och syn? Nedsatta kognitiva förmågor? Företagsägare? Kvinnliga företagare? Markägare?

- ▷ Hur ser dessa grupper generellt ut i stadsdelen? Skapa en bild av målgruppen genom att ta del av någon indikator beskriven ovan, t ex kön, ålder, utbildning, inkomst, språk, som kan ge en beskrivning av vilka särskilda rättigheter dessa personer måste ha för att kunna ta del av information och beslut.
- ▷ Jämför denna bild av målgruppen med analysen i punkt 1 av den grupp som idag nås av era insatser. Hur förhåller de två bilderna sig till varandra? Sammanfatta gärna i några punkter för att få en helhetsbild.

### 5. Identifiera vem du skulle vilja nå

- ▷ Lista de individer och grupper som du anser nås av er idag.

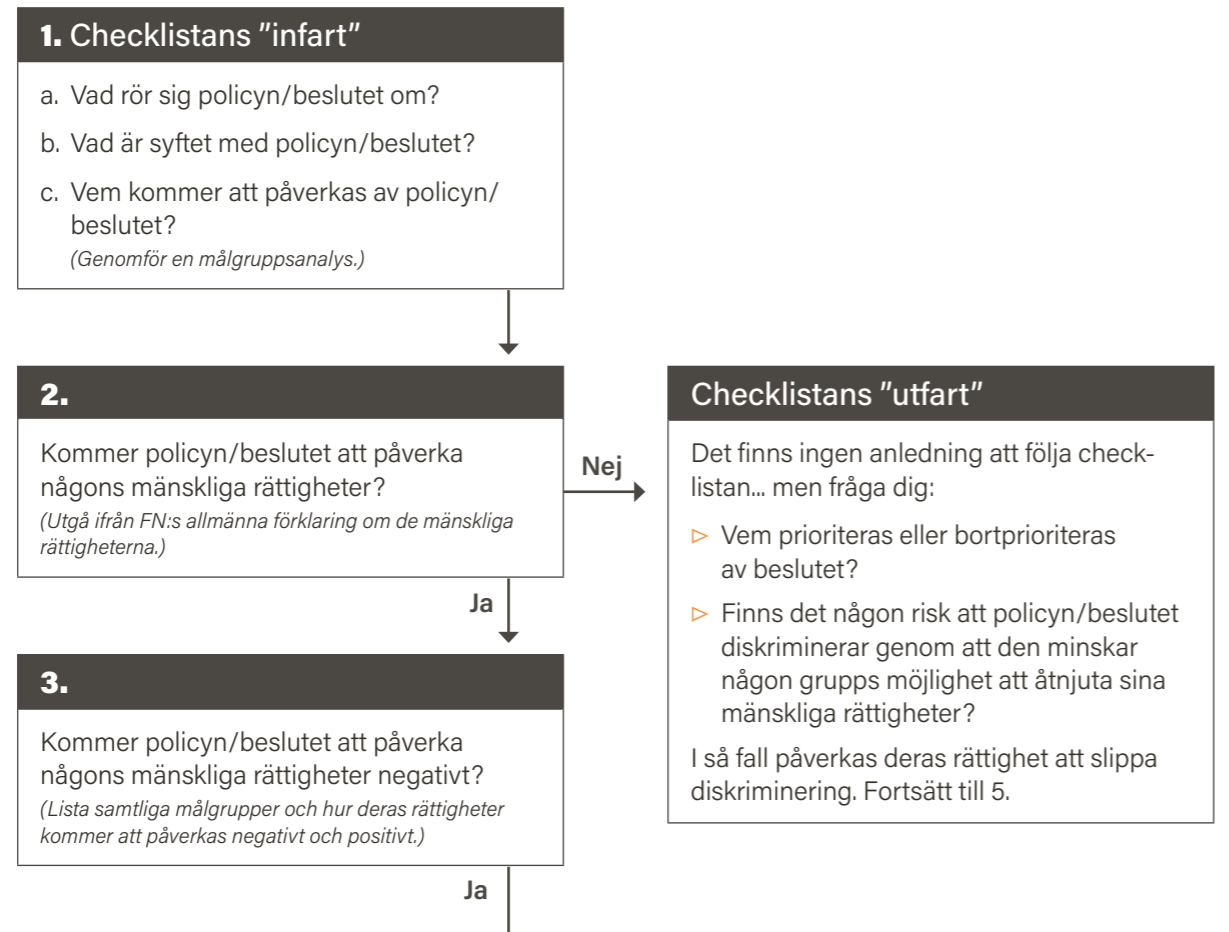
- ▷ Vad tror du är den största anledningen till att de inte utnyttjar sin rätt till samhällsservice? Har de ingen anledning att ta kontakt med er? Vet de inte att de har rätt till en specifik service? Kan de inte hitta det ni erbjuder? Kanske förstår de inte hur de ska söka stöd? Är de missnöjda med tidigare kontakt med er? Hitta gärna fler förklaringar.

### 6. Hur kan du nå fler målgrupper?

- ▷ Välj ut EN grupp ni inte når i nuläget från listan och fundera på hur du kan nå denna del av er målgrupp.
- ▷ Hur kan du utforma informationen; Hur kan du skapa kontakt med personer ur denna grupp? Hur kan du säkra ett rättvist bemötande med de som tar kontakt med er? Hur kan du få återkoppling på din kontakt med de personer ni möter?

# RÄTTIGHETSKONSEKVENSPANALYS

## Flödesschema – påverkar policyn/beslutet era invånares mänskliga rättigheter?



**4.**

Är det fråga om en absolut mänsklig rättighet?  
(Liv, frihet från tortyr, förnedrande behandling, likhet inför lagen, tankefrihet, religionsfrihet, en minimi-nivå av nödvändig föda, hälsovård, tak över huvudet, vatten och sanitet.)

Ja

Policyn/beslutet följer antagligen **inte** de mänskliga rättigheterna.

Är det fråga om en rättighet som bara får begränsas utifrån mycket tydliga lagliga bestämmelser?  
Som till exempel frihet.

Ja

Avviker ni något från dessa bestämmelser följer antagligen policyn/beslutet **inte** de mänskliga rättigheterna.

Kontrollera noggrant att inskränkandet av denna rättighet noga följer de lagar som styr frihet (t.ex. LVM, LVU, LPT).

Nej

**5. Är det fråga om en mänsklig rättighet som ska avvägas?**

- Är begränsningen av rättigheten i fråga fastställd i lag?
- Är målet med begränsningen av rättigheten befogat?
- Är begränsningen nödvändig för att nå målet?
- Är du säker på att du inte använder en slägga för att knäcka en nöt?

Ja

Policyn/beslutet följer antagligen de mänskliga rättigheterna **men** ...

Hur ska de, vars mänskliga rättigheter påverkas negativt, kompenseras?



### Kom ihåg!

- ▶ Du bör alltid söka juridisk rådgivning om policy/beslutet politiken riskerar att vara diskriminerande.
- ▶ Om omständigheterna förändras behövs eventuellt en ny bedömning göras.

## DELTAGANDESHEMAT

Form av deltagande	Karaktäriserande	Deltagarna kommer att kunna	Exempel på metoder
Inflytande	Deltagare påverkar beslutet och är med vid beslutstillfället	Påverka faktiska beslut	Beslutande möten
Dialog	Utbyte av åsikter och idéer, vid flera återkommande tillfällen	Diskutera, utbyta idéer och åsikter och ev. påverka dagordningen	Interaktiva grupper, dialogmöten
Konsultation	Insamling av åsikter/ idéer vid ett tillfälle	Bidra med sina åsikter, lämna förslag	Enkäter, fokusgrupper, webbpaneler
Information	Envägskommunikation, frågor och svar	Få information	Webbinformation, tryckt material Informationsmöte om en fråga
Symbol/"gisslan"	Möte för mötets skull	Vara närvarande	Möte utan dagordning eller underlag

## CHECKLISTA FÖR RÄTTIGHETSBASERAT ARBETE

### Våga skriva och prata i ett rättighetspråk

- ▷ Skriv ut mål som visar på kopplingen mellan era arbetsuppgifter och mänskliga rättigheter. Exempelvis rätten till utbildning, rätten till religionsfrihet, rätten till icke-diskriminering, rätten till social trygghet och rätten till bästa möjliga hälsa.

### Identifiera hinder för rättighetsbärarna

- ▷ Utred vilka hinder som eventuellt finns som gör att gruppen/personerna (rättighetsbärarna) inte kan använda sig av den service, det skydd och det stöd ni ger – som trots allt finns för att stärka deras möjlighet att åtnjuta sina mänskliga rättigheter.

### Identifiera ansvaret för skyldighetsbärarna

- ▷ Utred vilket ansvar olika skyldighetsbärare (sektorer, avdelningar, nivåer) har för att rättighetsbärarnas rättigheter ska bli uppfyllda.

### Involvera rättighetsbärarna

- ▷ Säkerställ rättighetsbärarnas deltagande och inflytande genom att involvera dem på ett så tidigt stadium som möjligt.

### Utforma insatsen och definiera vilka ansvarsdimensioner som är i fokus

- ▷ Vilket syfte har insatsen?
  1. Att stärka tjänstemännens respekt för en viss grups mänskliga rättigheter
  2. Att skydda enskildas rättigheter

3. Att uppfylla en rättighet
4. Att främja rättighetsarbetet, t.ex. genom att informera allmänheten om mänskliga rättigheter
5. Att granska hur ett arbete för en grups rättigheter uppfylls i praktiken

### Säkerställ stöd för det rättighetsbaserade arbetet

- ▷ Flera studier visar på vikten av att högre chefsnivåer aktivt stöder arbetet för att det ska få så stort genomslag som möjligt. Hur kan insatsen få ett så starkt stöd som möjligt?

### Arbeta utifrån rättighetsprinciperna

- ▷ Implementerandet av en insats eller aktivitet måste ske enligt mänskliga rättighetsprinciper såsom; icke-diskriminering, jämlikhet/jämställdhet, deltagande, inkludering, transparens, ansvarsutkrävande och delaktighet

### Följ upp och utvärdera

- ▷ Ett rättighetsbaserat arbete behöver också följas upp rättighetsbaserat. I det arbetet är rättighetsbärarnas åsikter av yttersta vikt.

## DU BEHÖVER INTE FÖRSTÅ FÖR ATT VISA RESPEKT!

Det normkritiska arbetssättet är ett sätt att fokusera på normerna istället för det som bryter mot normerna. På så sätt:

- ▷ Synliggör vi normerna och förändrar negativa normer
- ▷ Synliggör vi normens fördelar och privilegier
- ▷ Använder vi ett maktperspektiv
- ▷ Utmanar vi "vi och dem"
- ▷ Synliggör vi normernas föränderlighet och reflekterar kring vår egen position



### Ett HBTQ-kompetent bemötande

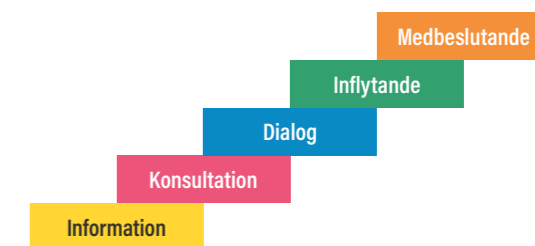
- ▷ Utgå inte från att personen framför dig är heterosexuell eller cisperson. Använd könsneutrala ord som partner och sambo hellre än flickvän, pojkvän, make, maka. Säg "alla, oavsett kön" snarare än "män och kvinnor".
- ▷ Skratta inte med om det dras homo-, bi- och transfobiska skämt i fikarummet. Tala om att du inte uppskattar skämten. Använd inte nedsättande ord om HBTQ-personer. Är du osäker på om ett ord är nedsättande, välj hellre ett annat.
- ▷ Om en person väntar barn, tänk på att barnet inte behöver befinna sig i personens egen mage. Ett förhållningssätt som underlättar för HBTQ-personer och för personer som väntar på adoption.
- ▷ Respektera personers könsidentitet och pronomen. Raljera inte över ordet "hen". Hen är ett pronomen och ett viktigt ord för många som inte identifierar sig inom ramen för "hon" eller "han".
- ▷ Ställ endast relevanta frågor om kropp eller identitet. Vid behov förbered och förklara syftet. Uttala dig aldrig om någon annans könsidentitet eller sexuella läggning utan dennes medgivande.
- ▷ Ta ansvar för egna kunskapsluckor. Reparera om du råkar vara normativ. Gör inte HBTQ till ett problem. Du behöver inte förstå för att visa respekt.

## ATT TÄNKA MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I DIN ARBETSVARDAG

Det finns många tillfällen att fundera på hur just du i din arbetsvardag arbetar utifrån ett rättighetsperspektiv. Här får du hjälp med några frågor att ställa dig utifrån MR-principerna.

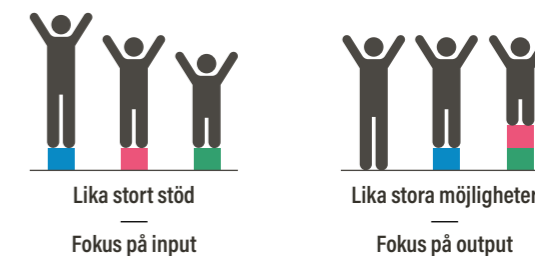
### Delaktighet och inkludering

Har rättighetsbäres synpunkter och eget uttryckta behov tagits i beaktande? Hur har åtgärder/insatser prioriterats och valts ut? Kan du ta ett steg till på delaktighetstrappan?



### Jämlikhet och icke-diskriminering

Riktas sig verksamheten/insatsen särskilt till rättighetsbärare som har störst risk att marginaliseras? Vem missgynnas eller gynnas av prioriteringar som görs? Är det ett medvetet val?



### Transparens och ansvarighet

Om det saknas insyn i beslutsvägar och beslut har rättighetsbäraren ingen möjlighet att framföra inläggningar till beslutsfattare. Får rättighetsbärare information om beslut som fattats i sitt ärende och vem som är ansvarig för dessa?



### Vill du veta mer?

Vill du veta mer om innehållet i denna broschyr kontakta:

**Hillevi Funck**

Folkhälsosamordnare

**Tel:** 031-315 13 15

**E-post:** [hillevi.funck@molndal.se](mailto:hillevi.funck@molndal.se)

**Tryckeri:** LTAB, Linköpings Tryckeri

Projektet medfinansieras av den europeiska socialfonden.





## PROJEKTET FRAMM

I Mölndal började planeringen av det som sedan skulle bli projektet Framm – För arbete och mångfald i Mölndal, våren 2016. Syftet med satsningen var att öka organisationens kunskap om mänskliga rättigheter, hur diskriminering kan förhindras och hur lika rättigheter kan främjas i stadens verksamheter och organisation. Tanken med broschyren En stad för alla – Mänskliga rättigheter i våra verksamheter, är att inspirera medarbetare i den egna organisationen samt medarbetare i andra kommuner i arbetet med de mänskliga rättigheterna.

