JÄMLIKHET I PRAKTIKEN

Metodstöd för en antirasistisk praktik



Länsstyrelserna

Jämlikhet i praktiken – metodstöd för en antirasistisk praktik

Länsstyrelsens enhet för regional utveckling
Tfn: 010-223 10 00

Illustrationer: Annefrid Sjöman
Utgivningsår: 2022
ISBN: 978-91-7937-193-7

Du hittar metodsödet på vår webbplats www.lansstyrelsen.se/stockholm

Förord

Jag tror att vi på goda grunder kan hävda att vi befinner oss i en tid när mänskliga rättigheter, jämlikhet och arbetet mot rasism blir alltmer ifrågasatta. Men mänskliga rättigheter skrevs inte för lätta tider, tvärtom är mänskliga rättigheter ett ramverk som är skapat för att hantera förändringar som utmanar idéer om människors rätt att leva ett drägligt liv.

I arbetet med mänskliga rättigheter behöver vi inte bara ta avstånd från rasism utan vi behöver också ta avstånd från rasistiska stereotyper och mana fram en praktik som tar itu med tankemönster som bidrar till ojämlikhet. Metodstödet Jämlikhet i praktiken är skrivet för personer som är verksamma i offentlig sektor och som i sin yrkesroll ska beakta enskildas mänskliga rättigheter. För att framgångsrikt fullfölja sina arbetsuppgifter i den delen måste det finnas både kompetens och verktyg.

Metodstödet är tänkt att tillämpas inom offentlig sektor på områden där kommuner, länsstyrelser, regioner och statliga myndigheter har uppdrag. För att lyckas behöver vi samverka, kroka arm och skapa lösningar utifrån samlade jämlikhetsanalyser och prioriteringar, i nuläget och i framtiden.

Många har bidragit till metodstödet och vi hoppas alla att det ska vara till nytta och värde i det fortsatta arbetet.



Anna Maria Bergholm Söder

Kontaktlänsråd för Rasism i arbetslivet

Innehåll

Förord 3

Inledning 5

Varför ett antirasistiskt metodstöd? 6
Det rättighetsbaserade arbetssättet 7
Några ytterligare viktiga principer 8

Så här använder du metodstödet 13

Källförteckning 19



Inledning

I Sveriges grundlag fastslås att det allmänna ska motverka diskriminering på grund av hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung samt språklig eller religiös tillhörighet. Sverige har också ratificerat internationella konventioner som gör staten skyldig att skydda mänskliga rättigheter och då medföljer skyldigheten att upprätthålla principen om icke-diskriminering. I FN:s internationella konvention för avskaffande av alla former av rasdiskriminering definieras rasdiskriminering som ”varje skillnad, undantag, inskränkning eller företräde på grund av ras, hudfärg, härkomst eller nationellt eller etniskt ursprung som har till syfte eller verkan att omintetgöra eller inskränka erkännande, åtnjutande eller utövande av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på politiska, ekonomiska, kulturella eller andra områden av det offentliga livet”.

Alla offentliga aktörer bär ett gemensamt och enskilt ansvar för att de mänskliga rättigheterna respekteras, skyddas och realiseras. Därför tillämpar länsstyrelserna ett rättighetsbaserat arbetssätt som är en metod för att ta hänsyn till de mänskliga rättigheterna i pågående verksamhet. Ursprungligen togs det fram av FN:s utvecklingsorgan och har successivt spritt sig bland offentliga aktörer.

Länsstyrelserna ger även stöd till andra aktörer som arbetar med mänskliga rättigheter och har utarbetat ett generellt verktyg för det rättighetsbaserade arbetssättet, *Metodstöd för ett rättighetsbaserat arbetssätt.* Det är ett grundläggande stöd för den organisation eller verksamhet som ännu inte utvecklat en egen policy eller ansats till frågan.

För att underlätta praktisk tillämpning tar länsstyrelserna också fram specifika metodstöd för olika verksamhetsområden eller kopplat till vissa diskrimineringsgrunder. *Jämlikhet i praktiken – metodstöd för en antirasistisk praktik* är ett exempel på det. Det är ett verktyg för att uttryckligt integrera jämlikhet kopplat till diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet i beslutsfattande, planering och utförande. Med etnisk tillhörighet menas i svensk lagstiftning ”nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller andra liknande förhållanden”. *Jämlikhet i praktiken – metodstöd för en antirasistisk praktik* är en bearbetning av Seattlemodellen som utvecklades av Seattles kommun i USA. Det utgörs av en uppsättning vägledande frågor för att avgöra om befintliga och föreslagna åtgärder och

arbetssätt sannolikt bidrar till att minska eller öka gapet mellan olika gruppers åtnjutande av mänskliga rättigheter kopplat till hudfärg och etnicitet. Människor utsätts för rasism genom en process kallad rasifiering som har hudfärg och etnicitet som sin utgångspunkt. Med benämningen *grupper* avses därför i metodstödet grupper som rasifieras på olika sätt – som exempelvis vita, asiater och svarta – och därmed kan antas utsättas för rasism på olika sätt.

Varför ett antirasistiskt metodstöd?

I den nationella planen mot rasism, hatbrott och liknande former av fientlighet (s. 5) använder regeringen begreppet strukturell rasism i betydelsen att rasistiska handlingar inte alltid baseras på en individs politiska övertygelse utan kan ske omedvetet. ”Det innebär att rasism, i olika former, finns som en del av samhällets strukturer. Det får till följd att människor får olika tillgång till rättigheter och möjligheter, makt och inflytande på grund av andras medvetna eller omedvetna föreställningar om en individs grupptillhörighet.” Som offentliganställd har du en skyldighet att motverka strukturell rasism enligt grundlagen och internationella konventioner.

Strukturell rasism har liknats vid ett tåg i rörelse. Det går inte att förhålla sig neutral på ett tåg i rörelse genom att sitta passivt i sitt säte utan det krävs att man ställer sig upp och aktivt går mot tågets riktning. På samma sätt behövs ett aktivt arbete för att rubba den strukturella rasismens mekanismer så att inte människors rättigheter och möjligheter, makt och inflytande kringskärs på ett sätt som är kopplat till deras hudfärg eller etnicitet. Ett metodstöd för ett rättighetsbaserat arbetssätt kopplat till hudfärg och etnicitet är ett verktyg för att bedriva ett sådant aktivt arbete. Det kallas också för att ha en antirasistisk praktik. Utan en antirasistisk praktik är risken stor att du som offentliganställd medverkar till rasism genom att du okritiskt blir del av tankemönster och praktiker som upprätthåller mönster av exkludering och marginalisering.

Flera specifika metodstöd för att tillämpa det rättighetsbaserade arbetssättet har redan tagits fram på områden som jämställdhet, barnrätt och integration för att nämna några exempel men inget liknande har funnits kopplat till hudfärg och etnicitet. Länsstyrelserna har ett uppdrag från regeringen att utveckla arbetet mot rasism på arbetsmarknaden och vid genomförandet har det framgått att ojämlika utfall på arbetsmarknaden kopplat till hudfärg och etnicitet drivs på av förhållanden utanför arbetsmarknaden som hälsa, boende och skola. Det har efterfrågats ett verktyg som gör det möjligt att ta ett helhetsgrepp i bekämpandet av rasism. *Jämlikhet i praktiken – metodstöd för en antirasistisk praktik* är ett sätt att möta behovet.

Det rättighetsbaserade arbetssättet

I länsstyrelsernas *Metodstöd för ett rättighetsbaserat arbetssätt* redogörs (s. 18) för det rättighetsbaserade arbetssättets tre principer.

- Principen om MR-samband: det vill säga att det finns kopplingar mellan å ena sidan ett ansvarsområde, en verksamhet eller ett enskilt ärende och å andra sidan mänskliga rättigheter.
- Principen om rättighetsinnehavarens perspektiv: det vill säga att alla enskilda och grupper som påverkas av verksamheten har ett anspråk på att de rättigheter som berörs också uppfylls, utan diskriminering. Principen kallas även principen om icke-diskriminering.
- Principen om myndigheten som ansvarsbärare: det vill säga att myndigheten har ett ansvar för att föreslå hur verksamheten kan anpassas så att ojämlikheter mellan personer och grupper avhjälps och allra helst förebyggs. Detta på ett sätt som är förenligt med Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter.

Det rättighetsbaserade arbetssättet tjänar som utgångspunkt för praktiska metoder som används för att garantera principen om icke-diskriminering längs olika diskrimineringsgrunder. När det sker utifrån kön kallas det jämställdhetsintegrering. Det är metoden riksdagen antog 1994 för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet att ”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.” *Jämlikhet i praktiken – metodstöd för en antirasistisk praktik* bygger alltså på samma ramverk men är i stället utformat för att uttryckligt integrera jämlikhet kopplat till hudfärg och etnicitet i planering, beslutsfattande, utförande och utvärdering. Vid användningen av det utvecklas strategier och åtgärder som minskar ojämlikheter i åtnjutandet av rättigheter kopplade till hudfärg och etnicitet. Med en antirasistisk praktik skyddas inte bara individens rätt att inte diskrimineras utan även ojämlikheter mellan grupper tas i hänseende.



1. Principen om MR-samband:

Det vill säga att det finns kopplingar mellan å ena sidan ett ansvarsområde, en verksamhet eller ett enskilt ärende och å andra sidan mänskliga rättigheter.

2. Principen om rättighetsinnehavarens perspektiv:

Det vill säga att alla enskilda och grupper som påverkas av verksamheten har ett anspråk på att de rättigheter som berörs också uppfylls, utan diskriminering. Principen kallas även principen om icke-diskriminering.

3. Principen om myndigheten som ansvarsbärare:

Det vill säga att myndigheten har ett ansvar för att föreslå hur verksamheten kan anpassas så att ojämlikheter mellan personer och grupper avhjälps och allra helst förebyggs. Detta på ett sätt som är förenligt med Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter.



Några ytterligare viktiga principer

Det rättighetsbaserade arbetssättet innebär några ytterligare viktiga principer som medför att man behöver arbeta med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet på sätt som många i Sverige fortfarande är ovana vid. Principerna är delaktighet, det vill säga att den som påverkas eller berörs av arbetet – rättighetsbäraren – inkluderas i utformningen av arbetet; *ansvarsutkrävande* och *rättssäkerhet,* det vill säga att det ska gå att säkerställa att ansvarsbäraren tar sitt ansvar genom att det ges insyn i ansvarsbärarens verksamhet och rättighetsinnehavare har möjlighet att väcka talan vid en behörig domstol eller annan instans i enlighet med regler och förfaranden som föreskrivs i lag. För delaktighet och ansvarsutkrävande behövs datainsamling och involvering av grupper (HRBA-portal).

Om datainsamling

Diskriminering är per definition en form av negativ särbehandling eller missgynnande så för att mäta diskriminering och ojämlikhet behöver man göra jämförelser mellan grupper. När Sveriges riksdag 1994 antog det jämställdhetspolitiska målet att ”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv” beslöts samtidigt att all offentlig individbaserad statistik ska vara könsuppdelad (Regeringens proposition 1993/94:147, s. 79). På det sättet går det att följa upp i vilken utsträckning målet nås. All statistik som bygger på registerdata kopplad till folkbokföringen går enkelt att fördela på juridiskt kön eftersom individers könstillhörighet är registrerad i Sverige och till och med går att härleda från personnumret. Men i folkbokföringsregistret framgår också var personer är födda och var deras föräldrar är födda. Eftersom det i Sverige finns ett starkt samband mellan personers föräldrars födelseländer och hur de rasifieras kan man för jämförande syfte fördela registerdata på grupper som rasifieras på olika sätt och därmed löper olika risk att utsättas för rasism.

Väsentliga framsteg har gjorts i arbetet med att ta fram sådana jämförande underlag mellan grupper där ett viktigt steg kom 2021 i och med regeringens uppdrag till SCB att ta fram kunskap om de ekonomiska villkoren för grupper av människor som löper särskild risk att utsättas för rasism och diskriminering på grund av etnisk eller religiös grund. Dessa grupper definieras som *personer som antingen själva är födda i eller har minst en förälder född utanför Europa*. Enkelt uttryckt rör det sig om personer som rasifieras som icke-vita eller som

”synliga minoriteter” som man också säger. Med synlig minoritet menas en person som utifrån hudfärg och andra utseendemarkörer placerar sig utanför den svenska vithetsnormen (Vit, svart eller brun, s. 38). De jämförs i statistiken med personer födda i Sverige med två föräldrar födda i Sverige eftersom dessa personer för det mesta rasifieras som vita och därmed utgör en grupp som inte löper förhöjd risk att utsättas för rasism. ”SCB ska i rapporten så långt det är möjligt använda sig av följande regionindelning: *Afrika söder om Sahara och Afrikas horn, Mellanöstern och norra Afrika, Syd- och Mellanamerika, Övriga Asien* samt *Nordamerika* och *Oceanien*. Den föreslagna indelningen ska bidra till att synliggöra om livsvillkoren skiljer sig för olika grupper av personer som riskerar att utsättas för rasism och diskriminering på etnisk grund”, skriver regeringen i beslutet. Där kan man också läsa att ”mot bakgrund av tidigare studier och vittnesmål är det rimligt att tro att rasism och diskriminering kan påverka människors livsvillkor”. Den förfinade indelningen har därmed till effekt att undersöka om rasism påverkar livsvillkoren olika för grupper som rasifieras olika.

Länsstyrelserna har med ledning av samma indelning tagit fram statistik till PRISMA som är en databas som används för verksamhetsplanering och utvärdering. PRISMA visar utfall för människor ner till DeSO-nivå (demografiskt statistikområde) fördelad på de grupper som löper förhöjd risk att utsättas för diskriminering inom en rad välfärdsområden. Eftersom jämförelser kan göras i PRISMA för svenskar som rasifieras olika kan PRISMA användas som underlag för analyser när man tillämpar en antirasistisk praktik.

Överväg också att göra egna undersökningar som ett sätt att samla relevanta data. Vid brukar- och medborgarundersökningar är det vanligt att använda olika bakgrundsfrågor för att följa upp jämlikheten i verksamheten utifrån olika diskrimineringsgrunder. Exempelvis ber Skolverket eleverna anonymt ange könstillhörighet och svensk respektive utländsk bakgrund när de svarar på deras attitydundersökning till skolan som utkommer vart tredje år (Attityder till skolan 2018). På det sättet kan Skolverket göra jämförande särredovisningar och se om det finns någon ojämlikhet kopplat till kön eller nationell bakgrund. Du kan följa Skolverkets exempel men använda en bakgrundsfråga som bättre reflekterar att fokus ligger på antirasism och inte integration. Frågan skulle kunna ställas om personen identifierar sig som *vit* eller som en *synlig* minoritet.

Jämförande underlag behövs. 2021 gav regeringen Statistiska Centralbyrån i uppdrag att ta fram kunskap om de ekonomiska villkoren för grupper av människor som löper särskild risk att utsättas för rasism och diskriminering på grund av etnisk eller religiös grund.

Överväg egna under-sökningar för att samla relevanta data!



Anta ett strukturellt perspektiv

Den rasism som förhindrar människors jämlika åtnjutande av rättigheter är sällan resultatet av individers ideologiskt motiverade illasinnade handlingar. Snarare är den en produkt av en historia och samtid där synliga minoriteter har mindre makt att utforma samhället och sina egna liv i Sverige. Det gör att samhället blir bättre anpassat efter vita människors behov och prioriteringar eftersom vita beslutsfattare fattar beslut med sig själva som utgångspunkt och med större hänsyn taget till de grupper i samhället som har större makt att påverka dem. Dessa mäktigare grupper är oftare andra vita människor än synliga minoriteter.

Tänk ett scenario där en motorväg ska anläggas och kommer passera två bostadsområden. I det ena området finns en överkoncentration av vita personer och i det andra en överkoncentration av synliga minoriteter. Om motorvägen skulle medföra buller som sänker livskvaliteten är det mer sannolikt – givet de maktförhållanden som råder – att de boende i det ”vitare” området har resurserna och det sociala kapitalet att få beslutsfattarna att leda ner motorvägen i en tunnel förbi deras bostadsområde. De resurserna och den förbättringen av livskvaliteten skulle därmed i mindre utsträckning komma synliga minoriteter till del. Den här sortens strukturella mekanismer, som boendesegregation och skillnader i makt, reproducerar sig och leder fram till den systemiska ojämlikhet som gjort att det bedömts som nödvändigt att ta fram en MR-konvention för att bekämpa rasdiskriminering. Med en antirasistisk praktik försöker man identifiera de strukturer som leder till diskriminering i stället för att söka rasismen hos individer.

Anta ett barnrättsperspektiv

FN:s konvention om barnets rättigheter gäller som svensk lag och i dess andra artikel fastslås att rättigheterna den omfattar ska gälla för alla barn oavsett sådana faktorer som förälders eller vårdnadshavareras hudfärg. Det är också viktigt att anta ett barnrättsperspektiv eftersom etnisk diskriminering fungerar dynamiskt. Det innebär att den ackumuleras över en livstid. Med andra ord kan effekten av att växa upp i ett segregerat, socialt utsatt område eller att ha varit föremål för ett skolsystem som fungerar etniskt diskriminerande leda till sämre möjligheter i arbetslivet, sämre ekonomi och sämre hälsoutfall längre fram i livet för vissa grupper. Etnisk diskriminering är också generationell vilket innebär att den överförs och ackumuleras över generationer och leder till en permanent hudfärgsbaserad socioekonomisk skiktning (Vita privilegier och diskriminering, s. 24). Alltså behöver den antirasistiska praktiken omfatta ett barnrättsperspektiv om målet är att skapa ett jämlikt samhälle där hudfärg och etnicitet inte avgör människors åtnjutande av rättigheter. Ställ därför frågan hur barn som tillhör synliga minoriteter kan tänkas påverkas av åtgärden och hur kan dessa barns perspektiv och synpunkter inkluderas i analysen.

Anta ett genusperspektiv

Män som grupp är i de flesta samhällen överordnade kvinnor, och både kvinnor och män är överordnade icke-binära personer. Ett genusperspektiv tar i hänseende att de därför utsätts på olika sätt för rasism (Vit, svart eller brun, s. 14). Eftersom all offentlig individbaserad statistik ska vara uppdelad på juridiskt kön i Sverige finns det goda praktiska möjligheter att inta ett genusperspektiv i såväl kartläggnings- som i analysfasen i den antirasistiska praktiken. Förutom att använda könsuppdelad statistik är det viktigt att se till att kvinnors och mäns respektive flickors och pojkars röster hörs i informationsinsamlingen.





Vem ska använda ett metodstöd för en antirasistisk praktik?



- **Anställda inom offentlig sektor**
  Offentliganställdas rutinmässiga tillämpning av en antirasistisk praktik hjälper dem att uppfylla sina skyldigheter som ansvarsbärare för mänskliga rättigheter i relation till rättighetsbärarna som känns igen som brukare, elever, patienter, medborgare eller invånare beroende på den offentliga verksamhetens art.



- **Folkvalda**
  Folkvalda har möjlighet att använda *Jämlikhet i praktiken – metodstöd för en antirasistisk praktik* för att sätta breda prioriteringar som leder till samklang mellan mänskliga rättigheter och faktiska praktiker. När politiker integrerar mänskliga rättigheter i sitt beslutsfattande kommer det att återspeglas i prioriteringarna som ges till cheferna i offentlig sektor och slutligen de anvisningar chefer ger till personalen.



- **Idéburen sektor**
  Organisationer inom ideell sektor kan använda J*ämlikhet i praktiken – metodstöd för en antirasistisk praktik* för att ställa frågor till folkvalda och offentliganställda om hur de uppfyller sitt ansvar att iaktta mänskliga rättigheter för olika ansvarsområden, en verksamhet eller i enskilda ärenden. Folkvalda såväl som offentliganställda ska kunna ge svar på detta samt göra den informationen lättillgänglig för organisationer och medborgare. Dessutom kan organisationer inom ideell sektor använda metodstödet inom sina egna verksamheter för att främja jämlikhet och motverka diskriminering (Nelson & Brooks, s. 7).

Så här använder du metodstödet



Varje steg i processen behöver genomföras eftersom de är sammankopplade men arbetets omfattning i de olika stegen beror på åtgärden som behandlas och vilka förutsättningar du ges att göra analysen. Förutsättningarna för ett gott genomförande förbättras när

- kunskap om det rättighetsbaserade arbetssättet är spridd i organisationen
- tillämpningen av det rättighetsbaserade arbetssättet är en integrerad del av den ordinarie beslutsprocessen
- det finns en kontinuerlig uppföljning och utvärdering i organisationen för att säkerställa att rättighetsbärarnas rättigheter skyddas
- ansvarsutkrävandet för tillämpningen av det rättighetsbaserade går hela vägen upp till ledningen.

1. Bedöm åtgärden och definiera de rättigheter som berörs.

2. Vad säger statistiken?

3. Involvera grupper.

4. Analys och strategier.

5. Plan för antirasistisk implementering.

6. Hur utvärdera och kommunicera resultaten av utvärderingen?

1 Bedöm åtgärden och definiera de rättigheter som berörs

Det är viktigt att ha en klar identifiering av åtgärden[1] och det som den ska åstadkomma. Utan en korrekt identifiering av åtgärden och målen blir resultaten av de påföljande stegen i metodstödet av mindre värde även om de utförs på ett korrekt sätt.

1. Beskriv åtgärden som övervägs.
2. Vad är syftet och målen med åtgärden?
   Ett syfte beskriver varför man utför en viss åtgärd. Det kan till exempelvis vara för att öka det demokratiska deltagandet eller för att förbättra miljön. Ett mål är det man vill åstadkomma med sin åtgärd, det förväntade resultatet. Ett mål är mer konkret än ett syfte och bör vara tidsatt och mätbart så att det ska gå att fastställa om målet har uppnåtts (www.metodbanken.se). Det kan vara att alla medborgare med en digital brevlåda får digital information om valet eller att 50 procent av busshållplatserna i en stadsdel utrustas med komprimerande papperskorgar. Syften är i sig själva önskvärda – annars skulle de inte väljas som syften – men det är i analysen av insatsens mål som olika önskvärda eller mindre önskvärda effekter på gruppers jämlika åtnjutande av mänskliga rättigheter kan synliggöras.

1 Med åtgärd menas här allt som kan kopplas till mål. Till exempel ett förslag, ett arbetssätt eller en insats.

3. Bocka för de rättigheter som berörs av åtgärdens mål och beskriv i text hur de påverkas. [2]

- ☐ rätten till lika behandling inför domstolar och andra rättsvårdande organ,
- ☐ rätten till personlig säkerhet och till skydd från staten mot våld eller kroppsskada orsakad av någon myndighetsperson eller av någon enskild person, grupp eller institution,
- ☐ politiska rättigheter, i synnerhet rätten att delta i val, att rösta och att vara valbar, grundat på allmän och lika rösträtt, att ta del i landets styre och allmänna angelägenheter på alla plan och att på lika villkor ha tillträde till offentlig tjänst,andra medborgerliga rättigheter, särskilt
  - rätten att fritt röra sig och bosätta sig inom statens gränser,
  - rätten att lämna vilket land som helst, även sitt eget, och att återvända till sitt eget land,
  - rätten till en nationalitet,
  - rätten till äktenskap och val av maka/make,
  - rätten att äga egendom, både enskilt och tillsammans med andra,
  - rätten att ärva,
  - rätten till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet,
  - rätten till åsiktsfrihet och yttrandefrihet,
  - rätten till församlingsfrihet och föreningsfrihet i fredligt syfte,
- ☐ ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, särskilt
- ☐ rätten till arbete, till fritt val av sysselsättning, till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden, till skydd mot arbetslöshet, till lika lön för lika arbete och till en rättvis och tillfredsställande ersättning,
- ☐ rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar,
- ☐ rätten till bostad,
- ☐ rätten till allmän hälsovård, sjukvård, social trygghet och sociala förmåner,
- ☐ rätten till utbildning och yrkesutbildning,
- ☐ rätten att delta på lika villkor i kulturell verksamhet, samt
- ☐ rätten till tillträde till alla platser och serviceinrättningar som är avsedda för allmänheten såsom samfärdsmedel, hotell, restauranger, kaféer, teatrar och parker.

2 Källan till rättigheterna är artikel 5 i FN:s Internationella konvention om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering som Sverige ratificerade 1966.

2 Vad säger statistiken?

Du bör kunna besvara följande frågor:

1. Kommer åtgärden att få effekter i specifika geografiska områden? Vilka grupper bor där?
2. Visar statistiken på några befintliga ojämlikheter mellan grupper som är relevanta för åtgärden? Innebär de att åtgärden kan ha skilda effekter på olika grupper? I verktyget PRISMA finns statistik ner till DeSO-nivå (demografiskt statistikområde) fördelad på grupper som löper förhöjd risk att utsättas för diskriminering. Den statistiken kan vara till hjälp vid kartläggningen. Har du inte själv tillgång till PRISMA kan du vända dig till din länsstyrelses MR-samordnare för hjälp.

   Tillgänglig statistik i PRISMA fördelad på grupper

   - Befolkning efter bakgrund
   - Befolkning 20–64 år efter utbildningsnivå
   - Gymnasiebehöriga elever till nationella programmet från årskurs 9
   - Befolkning 18–23 år som avslutat en viss utbildningsnivå
   - Registrerade studenter på högskola/universitet
   - Matchning utbildning och yrke för befolkning 20–64 år med minst 3 års eftergymnasial utbildning
   - Förvärvsarbetande chefer 16–64 år
   - Befolkning 16–64 år som varken arbetar eller studerar
   - Befolkning 20–64 år som är öppet arbetslösa eller i åtgärd/program
   - Företagare efter bolagsform
   - Befolkning 20–64 år efter huvudsaklig inkomstkälla
   - Befolkning efter upplåtelseform
   - Befolkning efter trångboddhetsnorm 2
   - Befolkning och hushåll efter hushållstyp
   - Befolkning 20+ år med ersättningsslag som ingår i ohälsotalet
   - Befolkning 20+ år efter disponibel inkomst
   - Befolkning i ekonomisk utsatthet
   - Befolkning med låg inkomststandard
   - Befolkning 20+ år efter sammanräknad förvärvsinkomst

Regionindelningarna har definierats i regeringens uppdrag till SCB att ta fram kunskap om människors livsvillkor inom ramen för planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott. Europa, Afrika söder om Sahara och Afrikas horn, Mellanöstern och norra Afrika, Syd- och Mellanamerika, Övriga Asien samt Nordamerika och Oceanien.

Regionindelningen är tänkt att synliggöra hur olika grupper av människor riskerar att utsättas för rasism. Därför definieras utomeuropeisk bakgrund som personer med minst en förälder född utanför Europa istället för som personer med två föräldrar födda utanför Europa som är vanligt när fokus är på integration. Personer med mindre än 10 års vistelsetid i Sverige tas inte upp i statistiken av samma anledning.

- Befolkning 20+ år efter inkomst av kapital
- Valdeltagande, antal som har röstat av röstberättigade i riksdagsvalet
- Personbilar i trafik efter ägande

3. Finns det dataluckor?
   I så fall, vilka ytterligare uppgifter skulle vara till hjälp för att analysera åtgärdens effekter på grupper? Vad kan göras för att ta fram bättre underlag?

3 Involvera grupper

Gör en samlad ansträngning för att skapa relationer med synliga minoritetsgrupper och deras företrädare i det civila samhället. Det gäller såväl kvinnor som män och även barn eller föräldrar som företrädare för sina barn. Skapa en välkomnande atmosfär vid alla tillfällen för utbyte. Säkerställ tillgänglighet för alla deltagare, utveckla alternativa och anpassade metoder för människor att involveras. Försök upprätthålla ett kontinuerligt utbyte genom att utveckla långsiktiga relationer med organisationer som representerar synliga minoriteter.

Du bör kunna besvara följande frågor:

- Vilka är de grupper som kan påverkas olika av åtgärdens effekter? Hur har dessa grupper involverats i utvecklingen av åtgärden?
- Har kvinnors och mäns respektive flickors och pojkars perspektiv tagits i hänseende?
- Vad har processen att involvera grupper lärt dig om åtgärdens nackdelar och fördelar för olika grupper?
- Vad har processen med att involvera grupper lärt dig om faktorerna bakom orättvisor kopplat till hudfärg och etnicitet i samband med åtgärden?

4 Analys och strategier

Baserat på statistiken och den input som samlats från grupperna om etniska och hudfärgsbaserade orättvisor relaterade till åtgärden; fråga dig vilka strategier du kan tillgripa för att motverka att åtgärden bidrar till ökad ojämlikhet.

Du bör kunna besvara följande frågor:

- Vilka grupper kommer att gynnas av eller belastas av åtgärden? Kommer grupper att gynnas eller belastas i samma utsträckning?
- Kommer åtgärden ha olika effekter på kvinnor och män respektive flickor och pojkar?
- Vilka är de potentiella oavsiktliga konsekvenserna av åtgärden på grupper? På vilka sätt kan din åtgärd ändras för att förbättra positiva effekter eller minska negativa effekter?
- Finns det alternativa strategier som du kan implementera som leder till mer jämlika utfall?
- Finns det sätt som ni kan samarbeta med underprivilegierade grupper i implementeringen av en strategi som bidrar till minskad etnisk och hudfärgsbaserad ojämlikhet?

5 Plan för antirasistisk implementering

Nu när du vet vilka de oavsiktliga konsekvenserna, fördelarna och effekterna av åtgärden är och har utvecklat strategier för att mildra oavsiktliga konsekvenser och utöka positiva effekter, är det viktigt att fokusera på ett genomtänkt genomförande. Du behöver formulera en plan för implementering som gärna får vara kortfattad och den behöver vara strukturerad. Planen ska innehålla mål och en tidtabell för åtgärderna som är tänkta att eliminera oavsiktliga negativa konsekvenser och bidra till ett jämlikt åtnjutande av rättigheter mellan grupper.

Du ska helst kunna svara ja på frågorna nedan angående planen:

Är din plan

- ☐ realistisk?
- ☐ tillräckligt finansierad?
- ☐ om nödvändigt granskad av medarbetare med användbara sakkunskaper?
- ☐ kommunicerad till alla involverade i implementering och utvärdering av åtgärden?

Har din plan

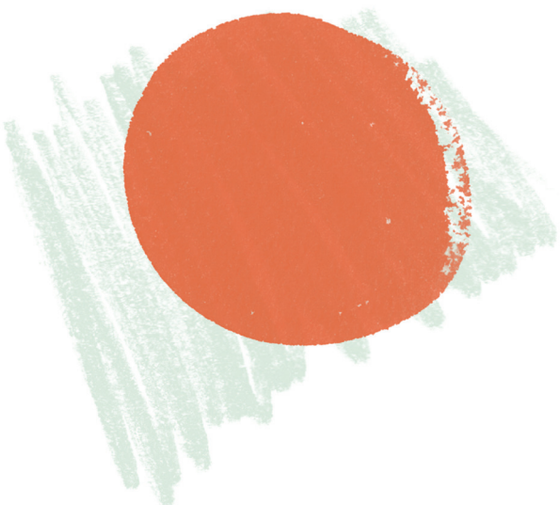
- ☐ tillräckliga personella resurser?
- ☐ tillräckliga resurser för att säkerställa löpande datainsamling, offentlig rapportering och fortsatt involvering och ansvarsutkrävande från underprivilegierade grupper?

6 Hur utvärdera och kommunicera resultaten av utvärderingen?

Precis som datainsamling behövs för att på förhand analysera potentiella effekter av åtgärden kommer datainsamling behövas för att se om åtgärden efter implementering nått de mål som det var tänkt. Det gäller även mål kopplat till jämlikhet. Utvärderingen behöver kommuniceras till rättighetsbärare så att de kan utvärdera framsteg och utkräva ansvar från ansvarsbärare. Hur du utvärderar och kommunicerar resultaten av utvärderingsprocessen är därför en viktig del av en framgångsrik antirasistisk praktik.

Du bör kunna svara på följande frågor:

- Hur kommer du att utvärdera och hålla dig själv ansvarig?
- Nås de förväntade effekterna på jämlikhet mellan gruppers åtnjutande av mänskliga rättigheter över tiden?
- Hur kommer du att rapportera effekter på jämlikhet mellan gruppers åtnjutande av mänskliga rättigheter över tiden?
- Hur kommer du att återkoppla till de grupper som involverats i utvecklingen av åtgärden?
- Hur kommer du att behålla de underprivilegierade gruppernas deltagande och säkerställa internt och offentligt ansvar?
- Hur kommer du att öka medvetenheten om ojämlikhet kopplad till hudfärg och etnicitet i samband med denna åtgärd?



Källförteckning

Barnombudsmannen (2017). *Prövning av barnets bästa: ett stödmaterial för beslutsfattare och tjänstepersoner.* Stockholm.
https://www.barnombudsmannen.se/globalassets/dokument/publikationer/provning-av-barnets-basta-2020.pdf

FN:s konvention om barnets rättigheter (1989).
https://www.barnombudsmannen.se/barnkonventionen/konventionstexten/ [Hämtad 2022-09-06]

HRBA-portal. *The human rights based approach to development cooperation: towards a common understanding among UN agencies.*
https://hrbaportal.org/the-human-rights-based-approach-to-development-cooperation-towards-a-common-understanding-among-un-agencies/#sthash.WbJbL9gZ.dpuf [Hämtad 2022-09-06]

Länsstyrelsen i Stockholms län (2019). *Vit, svart eller brun: handbok för aktiva åtgärder kopplat till hudfärg.*
https://www.lansstyrelsen.se/stockholm/tjanster/publikationer/2019/vit-svart-eller-brun---handbok-om-aktiva-atgarder-kopplat-till-hudfarg.html

Länsstyrelsen i Västra Götaland. *Mänskliga rättigheter och demokrati.*
https://www.lansstyrelsen.se/vastra-gotaland/samhalle/social-hallbarhet/manskliga-rattigheter-och-demokrati.html [Hämtad 2022-09-06]

Länsstyrelserna (2016). *Metodstöd för ett rättighetsbaserat arbetssätt.*
https://www.lansstyrelsen.se/download/18.5bc4a6f51627e68be133cd39/1526068596390/MR-metodstod

Metodbanken. *Syfte och mål.*
https://www.metodbanken.se/post/syfte-och-m%C3%A5l [Hämtat 2022-09-05]

Nelson, J. & Brooks, L. (2016). *Racial equity toolkit : an opportunity to operationalize equity.*
https://racialequityalliance.org/wp-content/uploads/2015/10/GARE-Racial_Equity_Toolkit.pdf

geringen (2016). *Nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott.*
https://www.regeringen.se/4aee39/contentassets/0be1b45cd781476494e91d92824deb4d/nationell-plan-mot-rasism-liknande-former-av-fientlighet-och-hatbrott

Regeringen (2021). *Uppdrag att ta fram kunskap om människors livsvillkor inom ramen för planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott.*
https://www.regeringen.se/4acbe2/contentassets/864b4469e07b43cc84b85bf052e89022/uppdrag-att-ta-fram-kunskap-om-manniskors-livsvillkor.pdf

Regeringens proposition 1993/94:147. *Jämställdhetspolitiken: delad makt - delat ansvar.*
https://data.riksdagen.se/fil/EDCAFA56-8FC6-4C54-B6E3-BE3B5001646C

Regeringskansliet (2011). *FN:s konventioner om mänskliga rättigheter.*
https://www.regeringen.se/49baf9/contentassets/d6d5653029e14e338a4b86f5f4b34c6b/fns-konventioner-om-manskliga-rattigheter

SFS 1974:152. *Kungörelse om beslutad ny regeringsform.* https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/kungorelse-1974152-om-beslutad-ny-regeringsform_sfs-1974-152

SFS 1994:1219. *Lag om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.*
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19941219-om-den-europeiska-konventionen_sfs-1994-1219

Skolverket (2019). *Attityder till skolan 2018.*
https://www.skolverket.se/getFile?file=4138

Utrikesdepartementet (1971). *Internationell konvention om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering. New York den 7 mars 1966. (SÖ 1971:40).*
https://www.regeringen.se/49b763/contentassets/3ff8a9bdaaca45c7bc1469bf6d46b1fe/internationell-konvention-om-avskaffandet-av-alla-former-av-rasdiskriminering-so-197140

Wolgast, M. & Wolgast, S. (2021). V*ita privilegier och diskriminering: processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden.*
https://www.lansstyrelsen.se/download/18.635ba3017c11a69d575fdb/1632984190659/R2021-23-Vita%20privilegier%20och%20diskriminering-webb-slutlig.pdf



Länsstyrelserna