



Länsstyrelserna



Lätt att göra rätt!

Rättighetsbaserat arbete i praktiken

Lätt att göra rätt! Rättighetsbaserat arbete i praktiken

Lätt att göra rätt! Rättighetsbaserat arbete i praktiken Materialet är en förkortad, bearbetad och uppdaterad version av Metodstöd för ett rättighetsbaserat arbetssätt som togs fram av länsstyrelserna 2016

Projektägare: Länsstyrelsen i Dalarnas län

Arbetsgrupp: Hennie Järnberg, Rebecka Örnbjär, Anna-Karin Larsson, Martina von Liewen, Kitimbwa Sabuni, Saga Hillerström, Martina Rasch, Sophie Gestranus

Illustratör: Annefrid Sjöman

Diarienummer: 1569-2025

Innehåll

1. Inledning	5
Så här använder du dokumentet	6
2. Introduktion till rättighetsbaserat arbete	7
2.1 Rättighetsbaserat arbetssätt – vad är det?	7
2.2 Icke-diskriminering och jämlikhet	9
Jämlikhet	9
Strukturell diskriminering	10
Normmedvetenhet	10
Diskrimineringslagen	11
Sverige har fått kritik för sin diskrimineringslag	13
Diskriminering av barn	14
2.3 Delaktighet och inkludering	15
Behöver få tillträde	15
Kvalitetssäkring	15
Arbeta med delaktighet och inkludering	16
Återkoppling	17
2.4 Transparens och ansvar	18
3. Modell	19
4. Rättighetsbaserat arbete i praktiken	23
En guide – inte facit	23
Positiva effekter	24
Vikten av dokumentation	24
4.1 Definiera uppgiften	25
4.2 Identifiera	27
4.3 Inkludera	30
4.4 Analysera	32
4.5 Agera	34
4.6 Utvärdera	36
Följ ett verksamhetslogiskt schema	36
5. Mer kunskap om de mänskliga rättigheterna	39
5.1 Vad är mänskliga rättigheter?	39
Juridik och politik	39
Sveriges övriga åtaganden	40
Granskning av länder	42
5.2 Ansvaret för de mänskliga rättigheterna	43
Regeringens arbete	43
En del av kärnuppdraget	44
Utkrävbarhet	45
Mänskliga rättigheter = social hållbarhet	46

LYSSNA
PÅ OSS!

LYSSNA

LYSSNA!

1. Inledning

Länsstyrelserna har tagit fram "Lätt att göra rätt! Rättighetsbaserat arbete i praktiken" för att stödja arbetet i kommuner, regioner och statliga myndigheter.¹ Det rättighetsbaserade arbetet är tänkt att förbättra verksamhetens kvalitet och uppfylla invånarnas faktiska behov.

Det rättighetsbaserade arbetet utgår från mänskliga rättigheter. Mänskliga rättigheter är en del av kärnuppdraget i all offentlig verksamhet. All offentlig verksamhet är skyldig att respektera, skydda och främja de mänskliga rättigheterna.

För att få ett resultat som håller över tid är det viktigt att det rättighetsbaserade arbetet är systematiskt. Det kräver att arbetet styrs, leds, prioriteras och resursätts i verksamheten. Detta kan göras genom till exempel ledningsrutiner, verksamhetsanpassade arbetsstöd, kunskapsförsörjning och process- och rådgivningsstöd.² Samtidigt finns det en hel del som du som enskild medarbetare kan göra för att ha en mer rättighetsbaserad ingång i de uppgifter du utför.

Alla offentliga verksamheter kan använda "Lätt att göra rätt!" som ett stöd när det finns goda förutsättningar för en samordnad och systematisk tillämpning. Materialet kan också användas av dig som är i början av processen med att få in ett rättighetsbaserat arbete i din verksamhet och de uppgifter du utför.

1. Syftet med "Lätt att göra rätt!" är att vara en första ingång till ett rättighetsbaserat arbetssätt. Ser du behov av fördjupning med koppling till olika grupper av rättighetsinnehavare, använd gärna våra övriga metodstöd som finns samlade på www.mr-webben.se.

2. För ett helhetsgrepp rekommenderar vi som inspiration Städer för mänskliga rättigheter – en vägledning till stöd för offentlig förvaltning som på lokal nivå vill göra mänskliga rättigheter till en del av människors vardag. Vägledningen är utgiven av Fundamental Rights Agency (FRA), Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter, och översatt till svenska av länsstyrelserna. Du hittar även den på www.mr-webben.se.

Så här använder du dokumentet

”Lätt att göra rätt!” har fem kapitel som tillsammans ger en helhetsbild av hur ett rättighetsbaserat arbete kan förstås och tillämpas i praktiken. Tanken är att du som läsare ska kunna orientera dig lätt och använda innehållet både som en introduktion och som ett praktiskt stöd i ditt arbete.

Tillsammans gör kapitlen att du kan växla mellan översikt, teori och praktik. Använd hela metodstödet som en guide: börja med det som är mest relevant för dig, och återvänd till andra delar vid behov.

1

Inledning

Här får du bakgrunden till varför metodstödet har tagits fram och vilken nytta ett rättighetsbaserat arbete kan ha i din verksamhet. Kapitlet hjälper dig att förstå syftet med metodstödet och hur du kan använda det.

2

Introduktion till ett rättighetsbaserat arbete

Här förklaras de bärande principerna: icke-diskriminering och jämlikhet, delaktighet och inkludering samt transparens och ansvar. Kapitlet ger dig grunden för att förstå hur och varför ett rättighetsbaserat arbete är viktigt.

3

Modell

Detta kapitel presenterar modellen ”Lätt att göra rätt!” som sammanfattar hela metodstödet. Du kan använda modellen som en karta att hålla i handen och som en guide i arbetet med mänskliga rättigheter.

4

Rättighetsbaserat arbete i praktiken

I detta kapitel får du en konkret steg för steg-guide till hur du kan använda modellen i ditt dagliga arbete. Principerna i kapitel två omsätts till praktiska arbetsmetoder.

5

Mer kunskap om de mänskliga rättigheterna

Avslutningsvis får du en fördjupning i vad mänskliga rättigheter är, Sveriges ansvar och hur rättigheterna hänger ihop med social hållbarhet. Detta kapitel kan du använda som faktabas eller som fördjupning när du behöver stöd i mer teoretiska frågor.

2. Introduktion till rättighetsbaserat arbete

2.1 Rättighetsbaserat arbetssätt – vad är det?

Du kan se det rättighetsbaserade arbetssättet som en metod eller ett förhållningssätt till det rättighetsbaserade arbetet. Det hjälper dig att aktivt, samordnat och systematiskt säkerställa att mänskliga rättigheter tillgodoses i din verksamhet. Det gör att du alltid sätter rättighetsinnehavaren och de mänskliga rättigheterna främst.

En viktig utgångspunkt i det rättighetsbaserade arbetssättet är att staten och andra offentliga aktörer, som kommuner och regioner, har ett ansvar för att respektera, skydda och främja invånarnas mänskliga rättigheter.³ Rättigheterna skapar alltså ett ansvar hos staten och andra offentliga aktörer. Alla aktörer inom den offentliga sektorn är ansvarsbärare.

En annan viktig utgångspunkt i det rättighetsbaserade arbetssättet är att alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter, det vill säga är rättighetsinnehavare. Alla människor som befinner sig i ett land är rättighetsinnehavare och har rätt att få sina mänskliga rättigheter uppfyllda. Rättighetsinnehavare som kommer i kontakt med en offentlig aktör kan ställa krav på att den aktören lever upp till de mänskliga rättigheterna.

De mänskliga rättigheternas universalitet och odelbarhet är en avgörande rättighetsprincip som alla offentliga verksamheter ska ta hänsyn till. Denna princip innebär att de mänskliga rättigheterna gäller för alla människor, hänger samman och är ömsesidigt beroende av varandra.

3. Att respektera innebär att inte kränka individers rättigheter genom maktutövning eller annat agerande. En kränkning är i detta sammanhang en överträdelse av en individs mänskliga rättigheter. Att skydda innebär att hindra andra aktörer från att kränka individers eller grupper rättigheter. Att främja innebär att på olika sätt bidra till förbättrade villkor för rättighetsinnehavare.



Det rättighetsbaserade arbetssättet blir synligt i arbetet med frågor som går "på tvären" genom hela verksamheten eller olika delar av förvaltningen. Arbetssättet kan beröra olika grupper av människor. Det kan beröra jämställdhet mellan kvinnor och män eller rättigheter för barn, äldre personer eller personer med funktionsnedsättning. Det kan också beröra stora områden, till exempel rätten till hälsa eller rätten till en god miljö.

Det rättighetsbaserade arbetssättet är framtaget inom FN och många aktörer har tagit fram olika metodstöd och tillvägagångssätt för att arbeta rättighetsbaserat. Aktörerna har gemensamt att deras arbete utgår från tre huvudprinciper. De kommande avsnitten beskriver dessa huvudprinciper, Icke-diskriminering och jämlikhet, Delaktighet och inkludering, Transparens och ansvar.

Icke-diskriminering
och jämlikhet

Delaktighet
och inkludering

Transparens
och ansvar

2.2 Icke-diskriminering och jämlikhet

Diskrimineringsförbudet återfinns i alla konventioner om de mänskliga rättigheterna. Förbudet innebär att alla människor har lika rätt till sina mänskliga rättigheter. Med andra ord är det förbjudet att diskriminera någon. Att diskriminera är detsamma som att behandla någon sämre än andra eller lägga oskäligen hinder i vägen för någon utifrån diskrimineringsgrunder. Några vanliga diskrimineringsgrunder är kön, ålder, religion, språk, etnicitet, socioekonomisk ställning, sexuell läggning, funktionsförmåga och könsidentitet.

Rätten att inte bli diskriminerad löper som en röd tråd genom alla konventioner om de mänskliga rättigheterna.

En person kan också bli diskriminerad utifrån flera diskrimineringsgrunder samtidigt. Till exempel kan en muslimsk kvinna bli diskriminerad för att hon är kvinna eller för att hon är muslim, eller för att hon är kvinna och muslim.

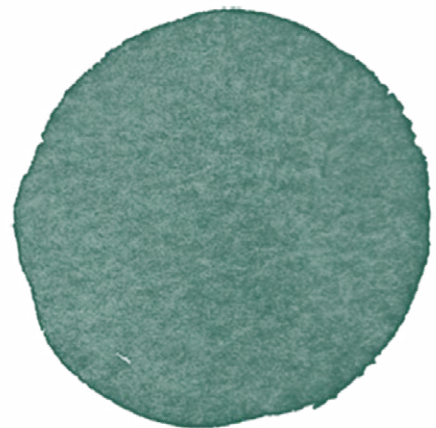
Jämlikhet

Alla rättighetsinnehavare har inte samma förutsättningar att få sina rättigheter tillgodosedda. Därför behöver offentlig sektor erbjuda olika typer av skydd, stöd och service. Syftet med det är att skapa jämlika möjligheter.

Jämlikhet är när alla människor har lika rättigheter och möjligheter, oavsett vilka de är. Alla ska ha likvärdiga förutsättningar. Ingen får bli diskriminerad.

Jämställdhet är en central aspekt av ett jämlikt samhälle. Kvinnor och män samt flickor och pojkar ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Könsuppdelad statistik är viktig att använda i arbetet. Ibland har aktörer till och med en skyldighet att ta fram sådan statistik. Syftet med statistiken är att synliggöra kvinnors och mäns samt flickors och pojkars förutsättningar, levnadsvillkor och möjligheter till inflytande och delaktighet inom olika områden.



Strukturell diskriminering

Det förekommer **diskriminering på individuell nivå**. Det är när en person blir missgynnad eller kränkt och det har ett samband med en eller flera diskrimineringsgrunder.

Men det förekommer även **diskriminering på strukturell nivå**. Det är när diskrimineringen är inbyggd i samhällets strukturer och system.

Då kan det handla om normer, förhållningssätt, rutiner och regler i organisationer, som har en negativ påverkan på individer och grupper av människor. Dessa individer och grupper kan vara etniska minoriteter, personer med funktionsnedsättning eller andra sårbara och utsatta individer eller grupper. De diskrimineras när de inte får samma tillgång till rättigheter och möjligheter, inflytande och makt, resurser och livsvillkor som andra människor.

Ofta är strukturell diskriminering omedveten. Som offentliganställd har du en skyldighet att motverka strukturell diskriminering och rasism enligt grundlagen och internationella konventioner.

En kvinna med svensk bakgrund med en funktionsnedsättning kan ha helt andra förutsättningar än en man med utländsk bakgrund med samma funktionsnedsättning.

Normmedvetenhet

Normer finns i alla samhällen. Normer är idéer och oskrivna regler om hur människor förväntas vara, leva och se ut. Normer påverkar hur du beter dig mot andra och hur andra beter sig mot dig. Det finns normer som kan påverka människor negativt. Några exempel är normer kring hur en kvinna eller man ska vara, normer kring sexualitet och normer kring hudfärg.

Genom ett normmedvetet förhållningssätt blir du bättre på att se vilka normer som påverkar andra negativt. Den negativa påverkan kan innebära att människor värderas olika samt till diskriminering och kränkningar. Kränkningar är detsamma som människorättskränkningar, som är överträdelser av individers mänskliga rättigheter.

Normmedvetenhet handlar också om att bli medveten om sina egna privilegier och att fokusera på strukturer i samhället i stället för på människor som inte följer normen. Med ett normmedvetet förhållningssätt kan du bidra till att förändra de normer som har en negativ påverkan på människor, i stället för att lägga problemet hos dem som drabbas.⁴

4. Se jamstallt.se.



Diskrimineringslagen

I Sverige regleras förbudet mot diskriminering genom diskrimineringslagen (2008:567). Alla verksamheter ska följa den svenska diskrimineringslagen. Lagen förbjuder diskriminering på sju grunder och täcker olika områden, inklusive arbetsliv, utbildning, bostäder och offentlig sektor.

Följande former av diskriminering är förbjudna:

- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Bristande tillgänglighet
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier
- Instruktioner att diskriminera.

Så här beskriver Diskrimineringsombudsmannen (DO) de sju grunderna i den svenska diskrimineringslagen:

Kön

Att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

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 än det som registrerats för hen vid födseln eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Personer med intersexvariation omfattas också av skyddet mot diskriminering som avser könsidentitet eller könsuttryck.

Etnisk tillhörighet

En individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som till exempel hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning är övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. En funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.

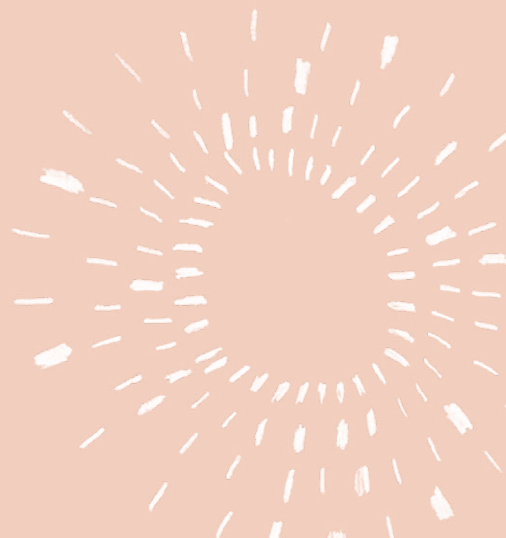
Sexuell läggning

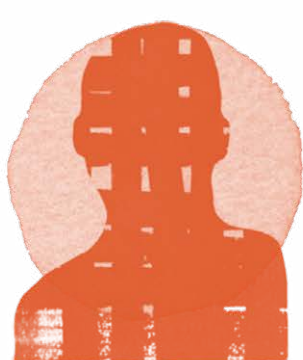
Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder

Uppnådd levnadsålder. Alla människor, oavsett ålder, omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

För texten i sin helhet, se [Diskrimineringsgrunder på do.se](https://www.do.se/diskrimineringsgrunder).





Sverige har fått kritik för sin diskrimineringslag

Den svenska diskrimineringslagen är ett viktigt skydd, men den har fått kritik för att vara begränsad och inte fullt leva upp till internationella och EU-rättsliga krav.⁵ Det är därför viktigt att känna till även andra rättsskällor som skyddar mot diskriminering.

Regeringsformen (RF) är en sådan rättsskälla. Regeringsformen ger exempel på diskrimineringsgrunder som är särskilt viktiga att beakta för att kunna skapa jämlika möjligheter i samhället. Att det finns fler diskrimineringsgrunder framgår i det första kapitlet. Där finns tillägget ”eller annan omständighet som gäller den enskilde som person”.

Sverige är även bundet av **Europa-konventionen om de mänskliga rättigheterna (EKMR)**. Europakonventionen gäller alltså som svensk lag. En lista med diskrimineringsgrunder finns i artikel 14. Liksom i Regeringsformen består listan av exempel och är inte uttömmande.

Förutom Europakonventionen ska Sverige följa **EU-stadgan** (Europeiska unionens stadga om de mänskliga rättigheterna). I artikel 21 finns de principer om icke-diskriminering som grundar sig på bland annat Europakonventionen.

I artikel 21 i EU-stadgan finns följande diskrimineringsgrunder:

- ras,
- nationalitet,
- kunskaper i det svenska språket,
- politisk eller annan åskådning,
- minoritetstillhörighet som inbegriper både nationella minoriteter och andra etniska, religiösa eller kulturella minoriteter,
- migrationsstatus, det vill säga typ av uppehållstillstånd i landet,
- hemort eller bostadsförhållanden,
- socioekonomisk ställning,
- ställning i övrigt, såsom hälsa eller familjesituation.

5. Sverige har bland annat fått kritik av flera av kommittéer som granskar medlemsstaternas internationella åtaganden. På Council of Europes hemsida www.coe.int hittar du [en rapport om hur Sverige lever upp till ramkonventionen om skyddet för nationella minoriteter](#). På www.regeringen.se hittar du [en rapport gjord av rasgranskningskommittén](#), som granskar hur Sverige lever upp till Konventionen om avskaffande av rasdiskriminering (CERD).



Diskriminering av barn

Diskrimineringsskyddet är extra starkt för barn. Barnkonventionen har en lista med diskrimineringsgrunder som gäller för barn. **Barnkonventionen** är svensk lag sedan 2020.

Artikel 2 i barnkonventionen har fler grunder för diskriminering än vad diskrimineringslagen har. Några exempel är socialt ursprung, egendom och hudfärg.

Utöver dessa diskrimineringsgrunder får barn inte diskrimineras på grund av omständigheter som rör föräldrar eller vårdnadshavare. Föräldrarnas eller vårdnadshavarnas sociala status, funktionsnedsättning eller åsikt ska alltså inte spela någon roll.

2.3 Delaktighet och inkludering

En grundläggande princip i ett demokratiskt samhälle är ge medborgarna möjlighet att vara delaktiga och utöva inflytande i frågor som berör dem. Det är också en mänsklig rättighet. Därför är delaktighet och inkludering självklara delar i ett rättighetsbaserat arbete.

Behöver få tillträde

Delaktighet och inkludering förutsätter att människor – rättighetsinnehavare – har möjlighet att påverka det som rör deras tillvaro och levnadsvillkor. Det förutsätter också att de har möjlighet att påverka och förändra sin egen livssituation. Att individen får komma med synpunkter på den verksamhet berör denne, är helt enkelt en rättighet.

För att få dessa möjligheter behöver människor ha tillträde till de sammanhang som har betydelse för deras liv och bli garanterade tillgänglighet och inkludering. Ett exempel är när barn får lämna synpunkter i en process med hjälp av barnanpassade metoder. Ett annat exempel är när samrådsmöten är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.

Kvalitetssäkring

Delaktighet och inkludering är avgörande för att hålla hög kvalitet i den offentliga verksamheten. De berörda rättighetsinnehavarnas synpunkter är ett viktigt planeringsunderlag. Chansen att verksamheten når sina mål ökar om de som berörs av beslut och åtgärder får komma till tals under planering, analys, genomförande och uppföljning.

Rätten att få vara delaktig och rätten att få utöva inflytande är centrala principer i det internationella regelverket för mänskliga rättigheter. Principerna gör det möjligt för människor att bilda egna åsikter och förbättra levnadsvillkoren för sig själva och för andra.

Varje individ och grupp av individer som påverkas är någon att prata med – inte bara om!

Arbeta med delaktighet och inkludering

Offentliga verksamheter kan verka för delaktighet och inkludering på olika sätt. Några exempel är:

- Medborgardialoger
- Samråd
- Referensgrupper
- Klagomålsfunktioner.

Det finns också olika nivåer av delaktighet och inkludering. Det är vanligt att offentliga verksamheter delar upp arbetet i nedanstående nivåer. Lägre nivåer innebär mer information och högre nivåer mer delaktighet och beslutsbefogenheter för rättighetsinnehavare.

Delaktighetstrappan ska inte ses som en hierarki där något trappsteg är bättre än något annat.

5

Medbeslutande

Gruppen är med och fattar beslut, t.ex. genom samstyrning, medborgarbudget eller brukarråd.

4

Inflytande

Målgruppen har reellt inflytande över beslut, t.ex. genom att vara med i arbetsgrupper eller påverka innehåll.

3

Dialog

Ömsesidigt samtal där både verksamhet och målgrupp lyssnar, lär och påverkar varandra.

2

Konsultation

Målgruppen får möjlighet att lämna synpunkter, t.ex. via enkäter, remisser eller öppna möten.

1

Information

Den berörda målgruppen får tillgång till relevant information om beslut, processer eller insatser.

Källa: <https://extra.skr.se/download/18.3a0a1c2218723106f7691f6/1680012199306/Delaktighetstrappan.pdf>

Tips! [Läs mer om Delaktighetstrappan hos SKR.](#)

Ett tips är att bygga ömsesidiga relationer med civilsamhället. Civilsamhället är en mycket viktig samverkanspart och källa till kunskap. Organisationer i civilsamhället arbetar ofta nära människor och kan på så sätt bära deras röster och perspektiv. Därför är det viktigt att organisationerna får vara delaktiga och inkluderade i din verksamhets arbete.

För att kunna ge människor rätt till delaktighet och rätt till inflytande behöver offentliga verksamheter ha kunskap, fungerande strukturer och rutiner för att hantera olika målgruppers synpunkter.

Återkoppling

Du avslutar arbetet med att göra berörda individer delaktiga och inkluderade genom att ge återkoppling på deras synpunkter. Fråga gärna grupperna hur de önskar få återkopplingen.

Återkopplingen kan gälla hur synpunkterna har hanterats och påverkat din verksamhets arbete.



2.4 Transparens och ansvar

En offentlig verksamhet är transparent när rättighetsinnehavarna har insyn i processen och kan bevaka sina rättigheter. Två villkor måste vara uppfyllda för att uppnå transparens:

1. Det måste vara tydligt vem som bär ansvaret för till exempel ett beslut eller en åtgärd.
2. Det måste framgå var en person kan vända sig med kritik eller en överklagan.

En offentlig verksamhet ska även ge möjlighet till ansvarsutkrävande. Det är den andra grundläggande delen i rättighetsprincipen transparens och ansvar. En person vars rättigheter har blivit kränkta av till exempel ett myndighetsbeslut eller en diskriminerande handling ska kunna få upprättelse.

Förutsättningarna för ansvarsutkrävande är nära kopplade till frågor om god förvaltning och regleras i till exempel **förvaltningslagen**, **offentlighets- och sekretesslagen** och **den statliga värdegrunden**.

För att läsa mer om olika tillsynsorgan och prövningsinstanser, se avsnitt 5.2 Ansvaret för de mänskliga rättigheterna.

Offentliga verksamheter ska alltid vara transparenta och följa rättighetsprinciperna. Det betyder att din verksamhet har ett direkt ansvar för att förebygga brister och genomföra konkreta åtgärder om diskriminering sker.

Din verksamhet kan med fördel arbeta aktivt med att göra invånarna delaktiga och ge dem möjlighet till inflytande över verksamheten. Likaså kan din verksamhet se till att vara förberedd på att kunna agera om åtgärderna mot diskriminering inte fungerar i stort eller för vissa grupper av rättighetsinnehavare. En viktig del av principen om transparens och ansvar är att dokumentera. Då blir det möjligt att följa upp arbetet.

3. Modell

Denna modell sammanfattar metodstödet "Lätt att göra rätt!". Tanken är att du ska kunna applicera modellen direkt på ditt arbete, det vill säga den uppgift som du ska genomföra.

Du kan använda modellen som stöd för att identifiera, inkludera, analysera och agera utifrån mänskliga rättigheter – det vill säga att arbeta rättighetsbaserat.



1

Definiera uppgiften

Det första steget i det rättighetsbaserade arbetet är att definiera uppgiften, alltså beskriva vad du faktiskt ska göra. Fundera på:

- Vad?
- Varför?
- Vem?
- När?
- Hur?

Läs mer i avsnitt

- 4.1 Definiera uppgiften.

2

Identifiera

- Berör uppgiften människor? Direkt eller indirekt?
- Vilka grupper av människor berörs?
- Vilka särskilt sårbara grupper berörs? Ta stöd i diskrimineringsgrunderna.
- Finns det andra omständigheter du behöver ta hänsyn till? Använd ett normmedvetet förhållningssätt.

Läs mer i avsnitt

- 2.2 Icke-diskriminering och jämlikhet
- 4.2. Identifiera.

3

Inkludera

- Är grupperna som berörs av uppgiften delaktiga?
- På vilket sätt gör du grupperna delaktiga (information, konsultation, dialog, inflytande, medbeslutande)?
- Hur beaktar du gruppernas synpunkter?
- Om du inte låter grupperna vara direkt delaktiga, hur fångar du in deras perspektiv?

Läs mer i avsnitt

- 2.3 Delaktighet och inkludering
- 4.3 Inkludera.

4

Analysera

- Vilka huvudsakliga mänskliga rättigheter berörs? Utgå från uppgiften och den målgruppsanalys som du gjorde i tidigare steg.
- I vilken utsträckning tillgodoser du och din verksamhet de mänskliga rättigheter som är aktuella i uppgiften? Utgå från uppgiften och de grupper du identifierade i tidigare steg.
- Hur berör uppgiften målgrupperna? Finns det någon grupp av människor som påverkas negativt av uppgiften och sammanfaller det med någon av diskrimineringsgrunderna?

Läs mer i avsnitt

- 2.2 *Icke-diskriminering och jämlikhet*
- 2.3 *Delaktighet och inkludering*
- 4.4 *Analysera.*

5

Agera

- Vad behöver du göra? Utgå från uppgiften, målgruppsanalysen som du gjort och gruppernas rättigheter.
- Vad kan du göra? Utgå från ditt handlingsutrymme. Det är beroende av vilka resurser du har till ditt förfogande och vad du har rådighet över.
- Riskerar någon grupp mänskliga rättigheter att bli negativt påverkade av en åtgärd? Då behöver du sätta in åtgärder som kompenserar för de brister som har uppstått.
- Hur och när återkopplar du till de berörda grupperna?

Läs mer i avsnitt

- 2.4 *Transparens och ansvar*
- 4.5 *Agera.*

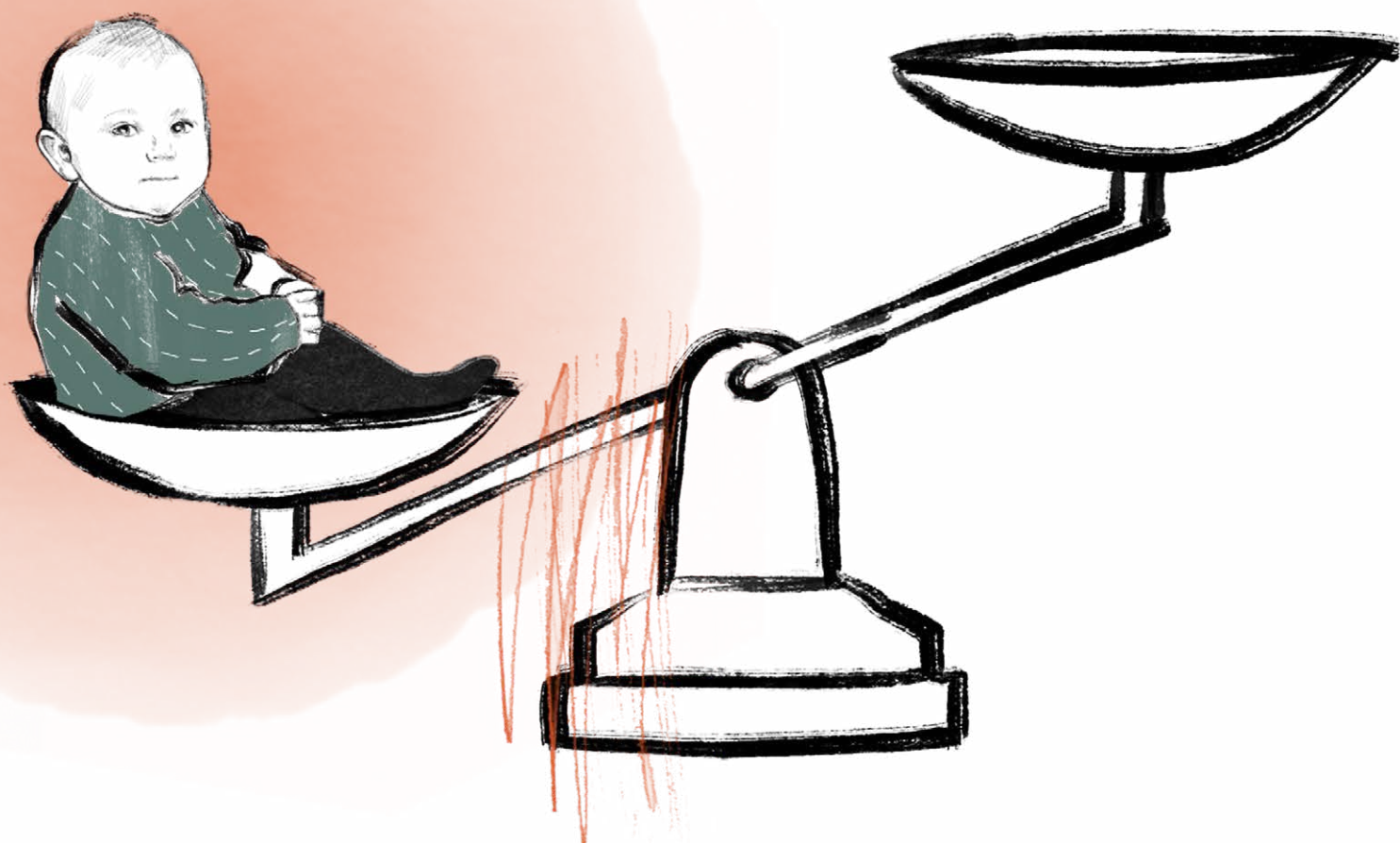
6

Utvärdera

- Har det rättighetsbaserade arbetet fått effekt? Hur och på vilket sätt?
- Har alla berörda grupper fått sina rättigheter tillgodosedda i samma utsträckning?
- Vilka utmaningar har du stött på? Utgå både från processen och effekterna.
- Vilka lärdomar kan du ta med dig in i ditt framtida arbete?
- Behöver du utveckla arbetet på något sätt, till exempel skapa bättre rutiner?

Läs mer i avsnitt

- 2.4 *Transparens och ansvar*
- 4.6 *Utvärdera.*



4. Rättighetsbaserat arbete i praktiken

En guide – inte facit

Du har nu fått kunskap om de huvudprinciper som du ska följa när du har ett rättighetsbaserat arbetssätt:

Icke-diskriminering
och jämlikhet

Delaktighet
och inkludering

Transparens
och ansvar

En utgångspunkt i det här metodstödet är att alla vill göra rätt, men att det inte alltid är så lätt att greppa och omsätta huvudprinciperna i praktiken. Eftersom ingen verksamhet vill diskriminera, exkludera eller vara otillgänglig och oansvarig, innehåller detta kapitel en **steg för steg-guide**.

Steg för steg-guiden är till för att hjälpa dig att arbeta rättighetsbaserat med de uppgifter du och din verksamhet utför. Modellen i förra kapitlet är tänkt att vara ett praktiskt stöd i det arbetet.

Förhoppningsvis kommer du tack vare steg för steg-guiden att kunna arbeta rättighetsbaserat. Du kommer inte få alla svar eller kunna checka av alla boxar i en checklista – men du får en rättighetsbaserad ingång till de uppgifter du utför.

Även om steg för steg-guiden är uppdelad i steg är det viktigt att se dem som en helhet. Ibland kan dina uppgifter kräva att du tar stegen i en annan ordning än i guiden.

Positiva effekter

Att arbeta rättighetsbaserat innebär att utgå ifrån individens grundläggande rättigheter och behov. Ett sådant förhållningssätt stärker både legitimiteten och styrningen i offentliga verksamheter, samtidigt som det främjar ett hållbart samhälle.

Ett rättighetsbaserat arbetssätt i den ordinarie verksamheten kan ge flera positiva effekter.

Förvaltningsmässiga och organisatoriska vinster:

- Stärkt rättssäkerhet, transparens och likvärdighet
- Högre kvalitet i beslutsfattande och ökad träffsäkerhet i insatser
- Effektivare resursanvändning genom behovsbaserad prioritering
- Förbättrad krisberedskap och ökad innovationsförmåga
- Motiverade och engagerade medarbetare

Samhälleliga effekter:

- Ökad delaktighet och tillit mellan medborgare och offentlig verksamhet
- Social hållbarhet och jämlikhet i tillgång till service och stöd
- Långsiktiga samhällsekonomiska vinster genom förebyggande och rättssäkra insatser.

Det rättighetsbaserade arbetssättet bidrar alltså inte bara till att tillgodose individens rättigheter, utan också till att utveckla verksamheten i linje med principer för god förvaltning och hållbar samhällsutveckling.

Vikten av dokumentation

Genom att dokumentera visar du hur rättigheter tillgodoses. Arbetet blir tydligare, lättare att följa och enklare att utveckla. Dokumentation skapar kontinuitet, stödjer lärande och ger verksamheten bättre förutsättningar för långsiktigt utvecklingsarbete.



4.1 Definiera uppgiften

1	Det första steget i ett rättighetsbaserat arbete är att konkretisera arbetsuppgiften. Var så tydlig som möjligt och fokusera på vad det faktiskt är som ska genomföras.	1
		2
		3
		4
		5
		6

Det första steget i det rättighetsbaserade arbetet är att definiera uppgiften, alltså beskriva vad du faktiskt ska göra. Om det är en avgränsad eller större uppgift har ingen betydelse. Uppgiften kan till exempel vara att:

- Arrangera en konferens
- Ta fram en strategi
- Initiera och driva ett projekt
- Svara på en remiss
- Genomföra en lagprovning
- Planera verksamheten
- Fatta beslut för kommande år.

Ett tips är att försöka vara så tydlig som möjligt när du ska definiera uppgiften. För att avgränsa eller definiera en uppgift finns olika metoder som du kan ta stöd i. Vanliga stödfrågor är **vad**, **varför**, **vem**, **när** och **hur**. Se till att du har tillräckligt med tid för detta arbete. Knyt även an till det uppdrag och ansvar som du och din verksamhet har.



4.2 Identifiera

2

Detta steg knyter an till principen om icke-diskriminering och jämlikhet (avsnitt 2.2). Här identifierar du om människor berörs av den arbetsuppgift du ska utföra, på vilket sätt (direkt eller indirekt) och om det finns skillnader i hur olika grupper av människor berörs.

1

2

3

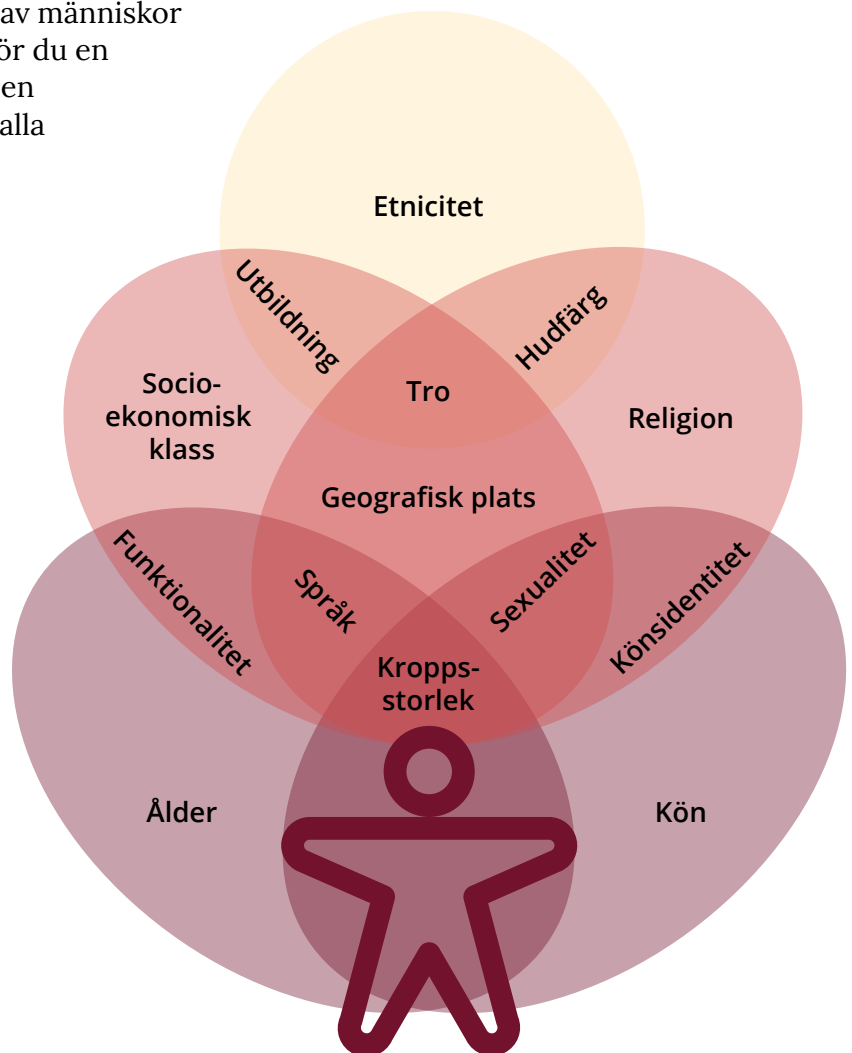
4

5

6

Alla människor är olika och har olika förutsättningar, men de är samtidigt rättighetsinnehavare. Offentliga verksamheter har ett ansvar för att inte diskriminera någon. Det offentliga ska även göra människor delaktiga i processer som påverkar deras liv. Eftersom alla människor inte har samma förutsättningar att få sina rättigheter tillgodosedda måste det offentliga erbjuda olika typer av tjänster, stöd och service. Syftet är att skapa jämlika möjligheter.

För att identifiera vilka grupper av människor som berörs av din arbetsuppgift gör du en målgruppsanalys. Målgruppen för en verksamhet kan till exempel vara "alla skolbarn", "alla boende i ett visst område" eller "alla personer som erhåller försörjningsstöd". När du arbetar rättighetsbaserat utgår du från målgruppen, men går längre i din målgruppsbeskrivning. Genom att identifiera vilka **grupper** som gömmer sig i ordet "alla" så har du kommit en bra bit på vägen i arbetet med att ta reda vilka olika grupper som tar del av verksamheten och om det sker på jämlika villkor.



Med "grupper" menas relevanta indelningar utifrån diskrimineringsgrunderna i svensk lagstiftning eller indelningar utifrån kategorier som är skyddade enligt internationella konventioner. Det kan till exempel handla om ålder, kön, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller hudfärg.

Statistik över dessa olika grupper ger värdefull information om de förhållanden som gäller för grupperna. Genom statistiken får du ledtrådar till hur grupperna kan komma att påverkas av olika insatser.

I vissa fall kan du använda öppna registerdata för att göra jämförelser, till exempel när det gäller kön och ålder. Du kan även göra egna undersökningar av målgruppen genom att till exempel dela ut köns- och åldersfördelade enkäter. Om du gör enkäter som även behandlar uppgifter om till exempel funktionsnedsättning, sexuell läggning eller hudfärg är det viktigt att undersökningen är anonym. Annars riskerar känsliga personuppgifter att behandlas på ett sätt som strider mot EU:s dataskyddsförordning (GDPR).⁶

Det kan också vara värt att identifiera särskilt sårbara grupper för att synliggöra hur din verksamhet kan missgynna vissa människor. Särskilt sårbara är till exempel socioekonomiskt utsatta grupper, nyanlända eller personer med missbruksproblem.

Om du är anställd inom grundskolan eller gymnasiet vet du att skolan är till för alla barn mellan 6 och 19 år. Men i målgruppen "barn 6 – 19 år" gömmer sig en stor variation av barn. Det finns barn som är pojkar, barn som är flickor, barn med funktionsnedsättning, barn med en viss etnicitet och så vidare. Dessa barn har olika förutsättningar för att få sin rätt till utbildning tillgodosedd.

Detsamma gäller om din verksamhet riktar sig till andra målgrupper, till exempel asylsökande och nyanlända eller äldre personer. Det handlar om att se de behov och möjligheter som grupper inom målgruppen har. Alla grupper har olika förutsättningar för att få sina rättigheter tillgodosedda.

Uppgiften som du ska utföra påverkar också vilka grupper som kan vara inblandade. Alla uppgifter är olika.

Exempel på grupper som kan påverkas av ditt arbete:

- Kvinnor och män, flickor och pojkar samt icke-binära personer
- Personer med funktionsnedsättning
- Barn och unga
- Nationella minoriteter
- Nyanlända
- Äldre personer
- Språksvaga personer
- Hbtqi+-personer
- Socioekonomiskt utsatta grupper
- Boende i glesbygd eller tätort.

6. Se s. 10–11 i Vidga Normens [Jämlikhetsdata på arbetsplatsen – med fokus på etnisk tillhörighet från 2021](#).



Att fundera på:

- Berör uppgiften människor? Direkt eller indirekt?
- Vilka grupper av människor berörs?
- Vilka särskilt sårbara grupper berörs? Ta stöd i diskrimineringsgrunderna.
- Finns det några andra omständigheter du behöver ta hänsyn till? Använd ett normmedvetet förhållningssätt.

4.3 Inkludera

3

Detta steg knyter an till principen om delaktighet och inkludering (avsnitt 2.3). Här handlar det både om att säkerställa att du följer principen om delaktighet och inkludering och om att fånga upp alla perspektiv som är relevanta för din uppgift.

1

2

3

4

5

6

Det är en mänsklig rättighet att få vara delaktig och utöva inflytande. Rättigheten är en central del i det rättighetsbaserade arbetssättet.

I arbetet med delaktighet och inkludering utgår du från de grupper som du identifierade i föregående steg. Lägg extra vikt vid att fånga in särskilt sårbara grupper och att försäkra dig om att du har med alla perspektiv som är relevanta för din uppgift. Relevanta perspektiv kan till exempel vara ett jämställdhetsperspektiv, ett barnrättsperspektiv och ett funktionsrättssperspektiv.

Du kan leta efter kunskap om de berörda målgrupperna på flera olika sätt för att få med alla perspektiv. Några källor till kunskap är:

- Forskning
- Rapporter
- Statistik
- Annat underlag.

När du har samlat kunskap ser du i första hand över om de berörda grupperna kan bli direkt involverade i uppgiften och i så fall hur. I andra hand säkerställer du att du fångar upp de perspektiv som är relevanta för uppgiften. I vissa fall är det inte möjligt eller ändamålsenligt att direkt involvera de berörda grupperna i uppgiften. Då kan civilsamhället företräda olika grupper.

Kom ihåg att alltid ge återkoppling till de grupper, individer eller organisationer som varit involverade i uppgiften. Fråga gärna de som varit involverade hur de önskar få återkopplingen.



Att fundera på:

- Är grupperna som berörs av uppgiften delaktiga?
- På vilket sätt gör du grupperna delaktiga (information, konsultation, dialog, inflytande, medbestämmande)?
- Hur beaktar du gruppernas synpunkter?
- Om du inte låter grupperna vara direkt delaktiga, hur fångar du in deras perspektiv?

4.4 Analysera

4

Detta steg knyter an till principerna om icke-diskriminering och jämlikhet (avsnitt 2.2) och delaktighet och inkludering (2.3). Här tar du reda på vilka mänskliga rättigheter uppgiften berör och hur väl de berörda grupperna får sina rättigheter tillgodosedda.

1

2

3

4

5

6

I detta steg analyserar du din uppgift i relation till mänskliga rättigheter:

- Vilka mänskliga rättigheter berörs av uppgiften?
- I vilken utsträckning tillgodoser du och din verksamhet rättigheterna?
- Får de identifierade grupperna sina rättigheter tillgodosedda utan diskriminering?

Hur mänskliga rättigheter berör din uppgift kan se olika ut beroende på uppgiften och målgrupperna.⁷

Till exempel hittar du rätten till utbildning både i barnkonventionen, i konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och i skollagen. Den finns även formulerad i övriga internationella konventioner och i diskrimineringslagen.

Din verksamhet kan även ha egna styrdokument och riktlinjer som rör utbildning. Till exempel kan det finnas kommunala styrdokument för hur skolan ska bedrivas.

⁷ Du hittar aktuella rättigheter i till exempel konventioner och lagar, och ibland även i din verksamhets styrdokument. För mer stös se avsnitt 5.1 Vad är mänskliga rättigheter?



Att fundera på:

- Vilka huvudsakliga mänskliga rättigheter berörs? Utgå från uppgiften och den målgruppsanalys som du gjorde i tidigare steg.
- I vilken utsträckning tillgodoser du och din verksamhet de mänskliga rättigheter som är aktuella i uppgiften? Utgå från uppgiften och de grupper som du identifierade i tidigare steg.
- Hur berör uppgiften målgrupperna? Finns det någon grupp av människor som påverkas negativt av uppgiften och sammanfaller det med någon av diskrimineringsgrunderna?

4.5 Agera

5	Detta steg knyter an till principen om transparens och ansvar (avsnitt 2.4). Här agerar du utifrån vad som framkommit i tidigare steg. Ditt handlingsutrymme bestämmer vad du kan göra.	1
		2
		3
		4
		5
		6

Offentlig verksamhet har ett ansvar för att säkerställa att de mänskliga rättigheterna tillgodoses, men också ett ansvar för att förebygga brister och åtgärda dem när de uppstår. Antingen uppmärksammar du eller din verksamhet bristerna själv, eller så uppmärksammar någon annan dem. I detta steg utför du uppgiften på ett sätt som tillgodoser målgruppernas mänskliga rättigheter, med fokus på att täcka upp för eventuella brister.

Här spelar förstås ditt handlingsutrymme roll. Du, din enhet eller din verksamhet kan i vissa fall göra åtgärder direkt. I andra fall får du påtala för den ansvarige att det finns ett behov av åtgärder. Den ansvarige kan finnas inom eller utanför verksamheten.

Några exempel på åtgärder är att:

- Upprätta kanaler för delaktighet och inflytande
- Utveckla verksamheten så att den blir tillgänglig för alla
- Utveckla verksamhetens rutiner så att de bättre främjar mänskliga rättigheter
- Sätta mål som stärker arbetet med mänskliga rättigheter
- Inleda en samverkan eller ett samarbete med andra förvaltningar, kommuner eller regioner.

En viktig huvudprincip i alla åtgärder är att skydda mot diskriminering. Ibland kan dock även andra principer spela in när du eller din verksamhet ska fatta ett beslut. Det kan leda till att en individs eller gruppens mänskliga rättigheter påverkas negativt.

Den negativa påverkan kan till exempel bero på att du måste ta hänsyn till annan lagstiftning, nationella styrdokument eller verksamhetens perspektiv, ekonomi eller politiska mål. För att väga upp för denna negativa påverkan behöver du föreslå kompensatoriska åtgärder. Kompensatoriska åtgärder är insatser som säkerställer att beslutet blir så bra som möjligt ur ett rättighetsperspektiv.



Att fundera på:

- Vad behöver du göra? Utgå från uppgiften, målgruppsanalysen som du gjort och gruppernas rättigheter.
- Vad kan du göra? Utgå från ditt handlingsutrymme. Det är beroende av vilka resurser du har till ditt förfogande och vad du har rådighet över.
- Riskerar någon grups mänskliga rättigheter att bli negativt påverkade av en åtgärd? Då behöver du sätta in åtgärder som kompenserar för de brister som har uppstått.
- Hur och när återkopplar du till de berörda målgrupperna?

4.6 Utvärdera

6

Detta steg knyter an till principen om transparens och ansvar (avsnitt 2.4). Här följer du upp ditt arbete, bedömer vilken effekt det har haft och om du behöver göra justeringar i arbetet framöver.

1

2

3

4

5

6

En viktig del av varje uppgift är att utvärdera och följa upp den. Du tar då reda på om uppgiften fått de effekter som du önskat eller om du behöver göra något mer. Du funderar också på hur arbetet har fungerat och om du behöver förändra något till nästa gång, så att processen blir bättre.

I ett rättighetsbaserat arbete har uppföljningar två mål:

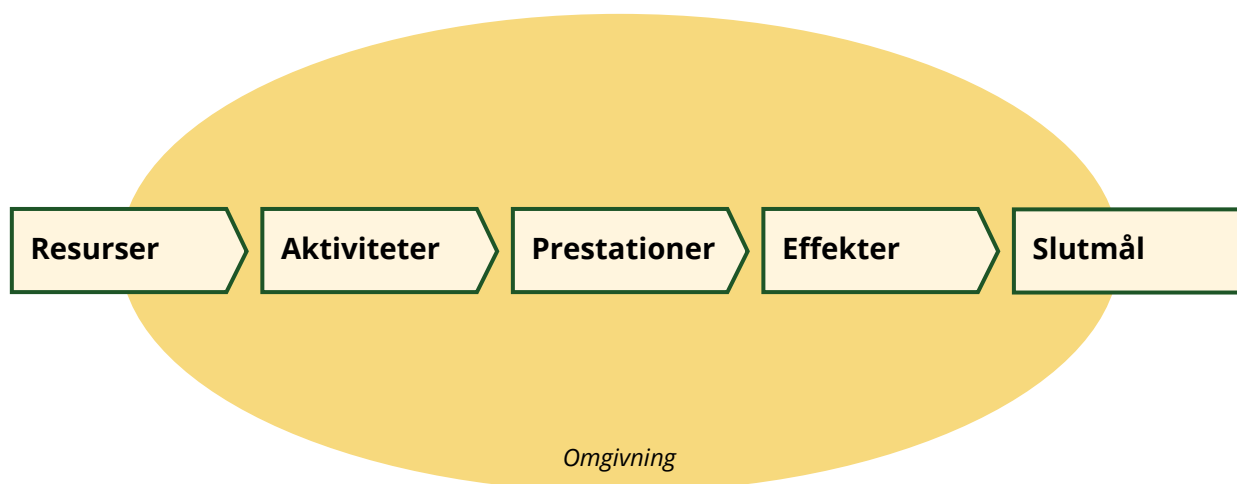
1. Att se till att rättighetsarbetet fungerar.
2. Att undersöka vilka resultat rättighetsarbetet har lett till.

Ekonomistyrningsverket rekommenderar att offentliga verksamheter använder verksamhetslogik för att uppnå de två målen. Verksamhetslogik är ett systematiskt sätt att beskriva verksamhetens förutsättningar, genomförande och förväntade resultat. Du kan använda verksamhetslogik både för planering och för uppföljning och utvärdering.

Följa ett verksamhetslogiskt schema

Ett verksamhetslogiskt schema visar hur aktiviteter och effekter hänger samman. Det är tänkt att fungera som en utgångspunkt för prioriteringar, analyser och förändringar i verksamheten.⁸

8. Se s. 5 i Ekonomistyrningsverkets [Vägledning Verksamhetslogik](#) från 2016.



Figur 1. "Verksamhetslogiskt schema", Ekonomistyrningsverkets vägledning verksamhetslogik

Föreställ dig att invånarna i en stadsdel har lägre vaccinationsgrad mot Covid 19 än invånarna i övriga stadsdelar. Det leder till ojämlik vård. Din verksamhet – i detta fall kommunen – bestämmer sig för att använda sina **resurser** för att ta fram en informationskampanj riktad mot de grupper som inte vaccinerar sig. Resurserna är bestämda av verksamhetens förutsättningar för att utföra uppgiften.

Aktiviteten i det verksamhetslogiska schemat är sedan att genomföra informationskampanjen. Tanken är att personerna i målgruppen ska få mer kunskap och bli mer motiverade att vaccinera sig om de får ta del av den extra informationen om vaccinet och influensan. Den nya kunskapen är **prestationen** och den ökade motivationen är **effekten**. Tack vare den ökade motivationen kan verksamheten uppnå sitt **slutmål** att öka vaccinationsgraden i stadsdelen.

Med ett fungerande verksamhetslogiskt schema kan verksamheten lätt ta reda på resultatet av en uppgift. Detta kallas att göra en **effektmätning**. Ibland kan du bara konstatera att uppgiften är gjord. I andra fall kan du undersöka prestationen, till exempel genom att skicka ut kunskapstester till målgruppen: ett före informationskampanjen och ett efteråt. Testet kan även innehålla frågor om motivationen.

På samma sätt följer du upp hur väl verksamheten har nått slutmålet. I exemplet tar din verksamhet reda på om fler i stadsdelen har vaccinerat sig, och i hur många fall det beror på informationskampanjen. En enkät till personerna i målgruppen kan innehålla frågor om varför de valt att vaccinera sig eller inte. Att lägga till frågor om exempelvis ålder, könstillhörighet och modersmål kan ge ännu mer användbara resultat. Då går det att jämföra vilka grupper informationskampanjen hade störst effekt på.

Om informationskampanjen har bidragit till slutmålet kan det vara värt att skala upp den, för att få ännu fler personer att vaccinera sig. Syftet är fortfarande att skapa en mer jämlik vård.



Att fundera på:

- Har det rättighetsbaserade arbetet fått effekt? Hur och på vilket sätt?
- Har alla berörda grupper fått sina rättigheter uppfyllda i samma utsträckning?
- Vilka utmaningar har du stött på? Utgå både från processen och effekterna.
- Vilka lärdomar tar du med dig in i ditt framtida arbete?
- Behöver du utveckla arbetet på något sätt, till exempel skapa bättre rutiner?

5. Mer kunskap om de mänskliga rättigheterna

5.1 Vad är mänskliga rättigheter?

De mänskliga rättigheterna är rättigheter som alla människor har, just för att vi är människor. De anger vad som inte får göras mot någon människa och vad som måste göras för varje människa, utan någon form av diskriminering.

Juridik och politik

Mänskliga rättigheter är både juridik och politik. Den juridiska delen är en del av folkrätten. Folkrätten reglerar staters relationer till varandra och staters relation till sina invånare. I folkrätten ingår bland annat mänskliga rättigheter och internationell humanitär rätt. Mänskliga rättigheter gäller alltid, både i fred och i väpnad konflikt, medan humanitär rätt endast gäller i väpnad konflikt.

Rättigheterna regleras framför allt genom olika internationella överenskommelser inom FN-systemet, och i Europa genom Europakonventionen. Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna från 1948 var på sin tid ett banbrytande dokument och hela rättsområdet tar sin utgångspunkt i det. Den allmänna förklaringen är inte ett juridiskt bindande dokument, men det kan åberopas som juridiskt giltigt genom sedvanerätten.⁹

Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna ligger till grund för ett antal konventioner framtagna inom FN. **Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter** och **konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter** motsvarar den allmänna förklaringens innehåll. De är rättsligt bindande för de stater som åtagit sig att följa dem. Oftast är det dessa två konventioner i stort som vi refererar till som just mänskliga rättigheter.

Universella och gäller på alla platser, under alla säkerhetsfaser och på alla orter.

Lika, det vill säga omfattar alla individer, utan någon form av diskriminering.

Oantastliga eftersom de inte kan köpas, säljas eller förhandlas bort.

Odelbara, det vill säga för att använda en rättighet krävs de andra rättigheterna.

Förpliktigande då de motsvaras av ansvar hos offentliga aktörer.

Respektfulla eftersom de inte kan användas för att kränka andra individers rättigheter.

Sanktionerande därför att övergrepp ska beivras och leda till upprättelse för den kränkta.

9. Sedvanerätt är oskriven rätt och är alltså inte bestämd genom någon nedskriven regel. I stället uppstår den genom sedvänja och praxis. Sedvanerätt bygger på att en situation eller företeelse blir juridiskt giltig om många varit överens om den över tid. Ett svenskt exempel är allemansrätten.

Sveriges övriga åtaganden

Sverige har även åtagit sig att följa ett antal andra FN-konventioner. Dessa konventioner berör särskilda områden eller grupper i samhället som historiskt sett löpt stor risk att diskrimineras. För att få sina rättigheter tillgodosedda behöver individer som hör till de särskilda områdena och till de utsatta grupperna ett särskilt skydd. Konventionerna är:

- **Rasdiskrimineringskonventionen** (konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering)
- **Kvinnokonventionen** (konventionen om avskaffande av all form av diskriminering av kvinnor)
- **Konventionen mot tortyr** (konventionen mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning)
- **Barnkonventionen** (konventionen om barnets rättigheter)
- **Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.**

Sverige har dessutom åtagit sig att följa **flyktingkonventionen** (1951 års konvention om flyktingars rättsliga ställning; även känd som Genèvekonventionen). Flyktingkonventionen reglerar asylrätten och den rättsliga ställningen för människor på flykt.

Slutligen har Sverige åtagit sig att följa ett flertal konventioner framtagna av Europarådet. Två exempel är:

- **Ramkonventionen om skydd för nationella minoriteter**
- **Istanbulkonventionen** (konventionen om förebyggande och bekämpande av våld mot kvinnor och våld i hemmet).

När Sverige åtar sig att följa en konvention kan den antingen transformeras eller inkorporeras in i svensk lagstiftning. Transformerings är när Sveriges lagar anpassas till konventionen. Inkorporering är när Sverige antar en lag som säger att konventionen i sin helhet ska gälla som lag.¹⁰

10. I en svensk kontext är transformering vanligare. Exempel på konventioner som inkorporerats i svensk lag är Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter.

Exempel på rättigheter

- Rätt till självbestämmande
- Skydd mot diskriminering
- Rätt till ett effektivt rättsmedel
- Rätt till jämställdhet
- Förbud mot missbruk av rättigheter
- Rätt till livet
- Rätt till frihet från tortyr
- Rätt till frihet från slaveri och tvångsarbete
- Rätt till frihet och personlig säkerhet
- Rätt till en rättvis rättegång
- Förbud mot retroaktiv lagstiftning
- Rätt till skydd för privat- och familjeliv
- Rätt att ingå äktenskap och rätt till likställdhet mellan makar
- Rätt till skydd före, under och efter förlossning
- Barnets rätt till skydd mot utnyttjande
- Rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet
- Rätt till yttrandefrihet
- Rätt till förenings- och församlingsfrihet
- Skydd för egendom
- Rätt till fria val och till delaktighet i samhällsutvecklingen
- Rörelse- och bosättningsfrihet
- Rätt till arbete
- Rätt till sunda arbetsvillkor
- Rätt till fackföreningsfrihet
- Rätt till social trygghet
- Rätt till tillfredsställande levnadsstandard, till mat och kläder, till bostad och till vatten
- Rätt till högsta möjliga fysiska och psykiska hälsa
- Rätt till grundskoleutbildning
- Rätt till gradvis kostnadsfri högre utbildning
- Rätt att delta i kulturlivet
- Rätt till skydd, frihet och delaktighet i vetenskapliga och konstnärliga framsteg

Mer information om dessa och andra rättigheter finns på [**regeringens webbplats för mänskliga rättigheter**](#).





Granskning av länder

Varje konvention har en granskningskommitté. Den består av experter på mänskliga rättigheter från flera olika länder. Kommittén ansvarar för att granska hur staterna som åtagit sig att följa konventionen lever upp till sina åtaganden. Granskningarna sker ungefär vart femte år.

Tips!

Granskningskommittéernas rapporter är en bra källa till kunskap om de mänskliga rättigheterna i Sverige. I dem får du information om vilka utmaningar vi har i vårt land på nationell, regional och lokal nivå. Se hur du kan använda rapporterna i din verksamhet och när du utför dina arbetsuppgifter. De finns samlade på [regeringen.se: Internationell granskning av mänskliga rättigheter i Sverige](https://regeringen.se/tema/internationella-manskliga-rattigheter).

5.2 Ansvaret för de mänskliga rättigheterna

De mänskliga rättigheterna reglerar förhållandet mellan staten och individen. De begränsar dessutom det offentliga makt över människor. Staten är ytterst ansvarig för att de mänskliga rättigheterna tillgodoses i Sverige, men det är en fråga för hela den offentliga förvaltningen.

Regeringens arbete

De mänskliga rättigheterna genomsyrar hela Sveriges rättssystem. De finns i allt från grundlagar, allmänna lagar och speciallagar till förordningar och föreskrifter.

Regeringen ansvarar för de mänskliga rättigheterna genom att föreslå lagstiftning till riksdagen och utfärda instruktioner till sina myndigheter. Vissa rättigheter är absoluta, till exempel rätten till liv och skyddet mot diskriminering. Andra rättigheter är relativa, till exempel demonstrationsfriheten och föreningsfriheten.

De absoluta rättigheterna som finns i konventionerna får aldrig inskränkas. De relativa rättigheterna kan däremot begränsas genom lag, men då måste det vara för ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle. Begränsningarna måste dessutom stå i proportion till ändamålen.

Det är regeringen som rapporterar till internationella organ, så som FN, om hur Sverige efterlever sina åtaganden om de mänskliga rättigheterna. Samtidigt brukar både Institutet för mänskliga rättigheter och civilsamhället rapportera in hur de ser på statens konventionsefterlevnad. Konventionsefterlevnad handlar om hur väl Sverige lever upp till åtagandena i konventionerna. Institutet för mänskliga rättigheter är en oberoende myndighet med uppdraget att skydda och främja de mänskliga rättigheterna i Sverige.

En del av kärnuppdraget

Att arbeta rättighetsbaserat är en del av kärnuppdraget i offentlig verksamhet. Såväl myndigheter som regioner och kommuner är skyldiga att respektera, skydda och främja de mänskliga rättigheterna. I det arbetet ingår bland annat att så långt som möjligt tolka gällande lagar och andra bestämmelser i enlighet med de konventioner om mänskliga rättigheter som Sverige åtagit sig att följa.

Rättighetsperspektivet är viktigt i strategiska beslut. Det är inbakat i till exempel:

- Styrning
- Policyer
- Resursfördelning
- Strukturer.

Rättigheter ska även säkerställas i det dagliga arbetet, till exempel i följande delar av verksamheten:

- Bemötande och service
- Information och kommunikation
- Upphandling
- Rättslig prövning
- Arbetsmiljöfrågor
- Myndighetsutövning.

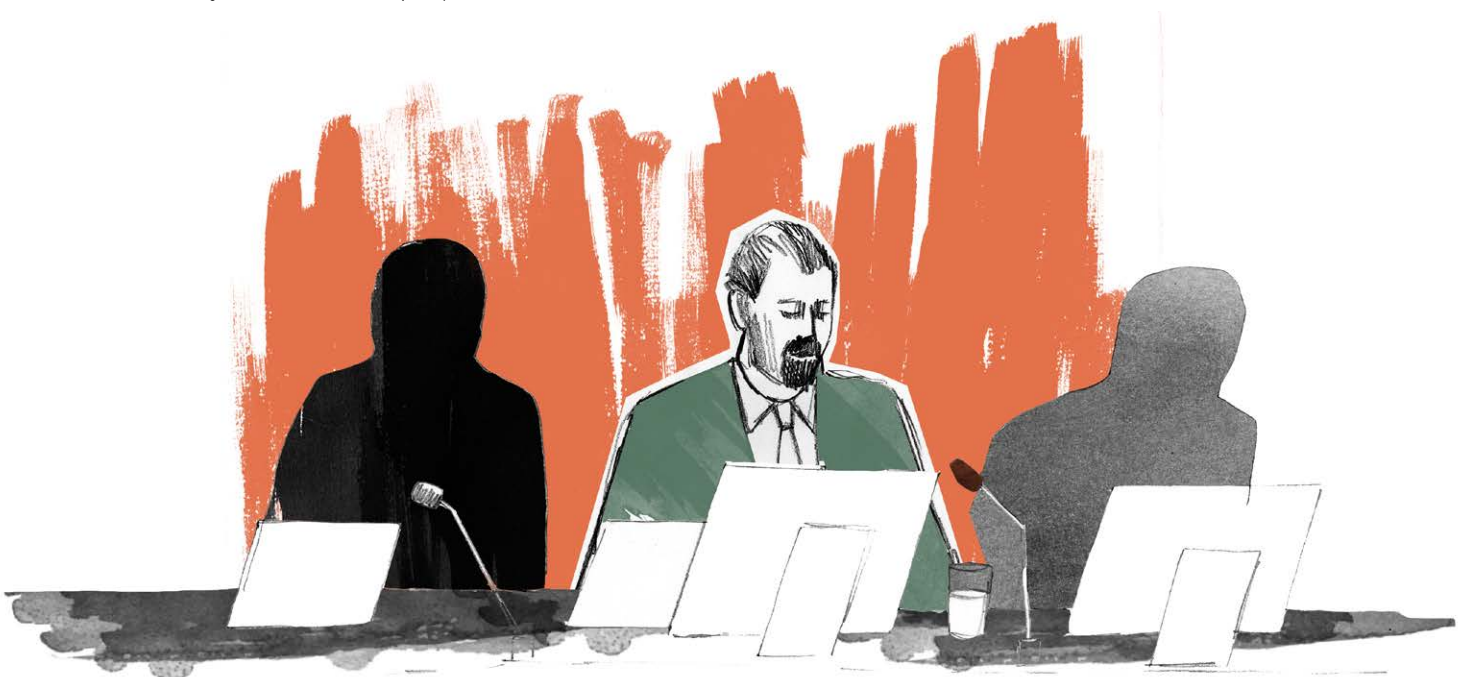
Det är främst det dagliga arbetet på regional och kommunal nivå som förverkligar de mänskliga rättigheterna. Anledningen till det är att det dagliga arbetet på regional och kommunal nivå ansvarar för hälso- och sjukvård och frågor som bland annat rör social välfärd, förskola, grund- och gymnasieskola samt äldreomsorg.

Ett rättighetsbaserat arbete kan förbättra den offentliga verksamhetens kvalitet och uppfylla invånarnas faktiska behov. Därför är arbetet med mänskliga rättigheter också en fråga om verksamhetsutveckling. Med ett rättighetsbaserat arbete ökar chansen att göra rätt från början, och risken att göra fel minskar. Tack vare detta är det rättighetsbaserade arbetet även kostnadseffektivt och bra för samhällsekonomin.

Utkrävbarhet

Staten är ytterst ansvarig för att respektera, skydda och främja de mänskliga rättigheterna. Människor som fått sina rättigheter kränkta kan därför få upprättelse genom att vända sig till statliga myndigheter och organisationer. Här är några att vända sig till:

- Polisen
- Diskrimineringsombudsmannen (DO)
- Sveriges antidiskrimineringsbyråer
- Kommunen
- Inspektionen för vård och omsorg (IVO)
- Vårdmottagningen
- Patientnämnden
- Skolinspektionen
- Barn- och elevombudet (BEO)
- Skolväsendets överklagandenämnd
- Justitieombudsmannen (JO)
- Justitiekanslern (JK)
- Domstolarna
- Europadomstolen
- Kommittén för medborgerliga och politiska rättigheter (FN)
- Kommittén för avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (FN)
- Rasdiskrimineringskommittén (FN)
- Tortyrkommittén (FN).





Mänskliga rättigheter = social hållbarhet

När offentlig verksamhet tar jämlikhet och icke-diskriminering på allvar, stärker det förtroendet för och tilliten till Sveriges offentliga verksamheter. När du ägnar tid åt att arbeta för jämlikhet och säkerställa att din verksamhet inte diskriminerar, bidrar det även till det större hållbarhetsarbetet. Detta går i linje med Agenda 2030-principen om att **ingen ska lämnas utanför**.

FN:s medlemsländer skrev under Agenda 2030 år 2015. Det är en universell agenda med 17 globala mål för en ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbar utveckling.

Grunden i Agenda 2030 är de mänskliga rättigheterna. De globala målen i agendan förutsätter respekt för principer som deltagande, ansvarsskyldighet och icke-diskriminering. Agenda 2030 bidrar alltså till att förverkliga de mänskliga rättigheterna i praktiken.



Länsstyrelserna